

**“LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN EL SECTOR  
AZUCARERO: EL CASO DEL INGENIO MAYAGÜEZ”**

**JAIRO ALEXANDER CASTAÑO LOPEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
PROGRAMA ACADÉMICO DE SOCIOLOGÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2008**

**“Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector Azucarero: El caso del Ingenio  
Mayagüez”**

**Jairo Alexander Castaño López**

**Trabajo de grado para optar el Título de Sociólogo**

**Director  
Fernando Urrea Giraldo  
Sociólogo**

**Universidad del Valle  
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas  
Programa Académico de Sociología  
Santiago de Cali  
2008**

**“Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector Azucarero: El Caso del Ingenio  
Mayagüez”**

**Jairo Alexander Castaño López**

**Descriptores:**

- **Cooperativas de Trabajo Asociado**
- **Relaciones Laborales**
- **Estrategia y Gestión Empresarial**
- **Terciarización laboral**

**Universidad del Valle**  
**Facultad de Ciencias Sociales y Económicas**  
**Programa Académico de Sociología**  
**Santiago de Cali**  
**2008**

## CONTENIDO

	pág.
Introducción .....	1
Formulación del Problema .....	2
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> .....	4
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> .....	4
<b>Orientación conceptual</b> .....	5
<b>Metodología de investigación empleada</b> .....	9
<b>CAPÍTULO 1. LAS CTA AL NIVEL NACIONAL Y REGIONAL EN EL SECTOR AZUCARERO. LOS DATOS SOBRE CANDELARIA</b> .....	12
<b>1.1. Expansión de las CTA al nivel nacional: algunas tendencias generales, 2000-2006</b> .....	12
<b>1.2. Evolución de las variables de las CTA de corte de caña en el Valle del Cauca</b> .....	20
<b>1.3. Evolución de las variables sobre las CTA de corte de caña en Candelaria</b> .....	27
<b>1.4. Particularidades del contrato de trabajo en la conformación legal de las CTA</b> .....	28
<b>CAPITULO 2. ASPECTOS HISTORICOS Y RECIENTES DE LA TRANSFORMACIÓN DEL INGENIO MAYAGÜEZ S.A. EN UNA EMPRESA MODERNA DE LA REGIÓN.”</b> .....	32
<b>2.1. Algunos aspectos históricos:</b> .....	32
<b>2.2. Contexto Reciente de Mayagüez y el sector azucarero</b> .....	35
<b>CAPITULO 3. LAS CTA EN EL INGENIO MAYAGUEZ: DESLABORALIZACIÓN DEL CORTE DE CAÑA Y RACIONALIZACIÓN EN EL USO DE LA FUERZA DE TRABAJO</b> .....	40
<b>3.1 Ajuste flexible de la mano de obra calificada en la fábrica</b> .....	42
<b>3.2. Otras modalidades de subcontratación de corteros en el Ingenio Mayagüez</b> .....	44
<b>3.3. Proceso de conformación de CTA de corteros de caña en Mayagüez</b> .....	48
<b>3.4. El papel del Ingenio Mayagüez en la promoción de las CTA</b> .....	53
<b>3.5. Percepción de los trabajadores y tensiones laborales en las CTA</b> .....	55
<b>3.6. Los pagos y deducciones de las CTA y otros servicios que prestan a los asociados</b> .....	60
<b>3.7. La implementación de CTA en Mayagüez como estabilización salarial para trabajadores de corte de caña con antiguos contratistas</b> .....	64
<b>3.8. La CTA de empacadores de azúcar, “una EST encubierta”</b> .....	70
<b>3.9. El paro de corteros en Mayagüez, fragmentación de la fuerza de trabajo</b> .....	75
<b>3.10. Estragos del uso de las CTA de corteros en el Ingenio Mayagüez: el caso de Herney</b> .....	79
<b>CONCLUSIONES</b> .....	85
<b>Bibliografía</b> .....	93
<b>ANEXOS</b> .....	96

## **Introducción**

La presente investigación muestra el proceso de implementación de las CTA en el Ingenio Mayagüez para contratar corteros de caña, empacadores de azúcar, operarios de maquinaria agrícola, personal administrativo de las CTA, en un contexto de aumento de prácticas de flexibilización o terciarización laboral en los diferentes sectores económicos del país, particularmente el sector azucarero.

Teniendo en cuenta lo anterior, el desarrollo del presente documento se estructura de la siguiente forma: en una primera parte, se expone el marco conceptual y la estrategia metodológica empleada para entender el fenómeno de la implementación y generalización de las CTA en los distintos ingenios del sector azucarero. En el capítulo 1 presento estadísticas sobre las CTA referidas al contexto nacional de expansión de esta modalidad de enganche laboral que además es el subsector de la llamada economía solidaria que presenta mayor dinamismo en el período 2000-2006. Posteriormente, se muestran los datos del crecimiento de las variables de las CTA de corte de caña en el departamento del Valle del Cauca y el municipio de Candelaria, con el objetivo de observar el contexto regional y local del estudio. En el mismo capítulo 3 presento las particularidades que asume el contrato de trabajo en una CTA a través de una descripción de las características que establece la legislación cooperativa. En el capítulo 4 introduzco algunos elementos históricos y del contexto reciente del Ingenio Mayagüez, con el propósito de describir algunas características importantes de la transformación del ingenio en una empresa moderna de la región. En el capítulo 5 utilizo los resultados de las entrevistas realizadas con los distintos trabajadores buscando mostrar el efecto de deslaboralización y racionalización en el uso de la fuerza de trabajo cuando la mano de obra es contratada a través de las CTA. Finalmente, siguen las conclusiones, la bibliografía y los anexos.

## Formulación del Problema

En términos contextuales este trabajo de grado se inscribe -como problema de estudio- en la rápida y gigantesca expansión de las CTA en diferentes ramas de la economía colombiana a partir del 2002, en diferentes regiones del país -entre ellas el departamento del Valle del Cauca-, en particular en el sector azucarero; lo que de acuerdo con varios autores (Aricapa, 2006; Delgado, 2006; Urrea, 2007) parece indicar un fenómeno de generalización del uso de la intermediación laboral o terciarización en el país<sup>1</sup>, que se orienta a descargar en los mismos trabajadores una parte significativa de los costos de la seguridad social, pero sobre todo porque tiene un efecto de debilitamiento de las organizaciones sindicales al dejar -en términos institucionales- por fuera de la legislación laboral a una masa enorme de asalariados. Por otro lado, encontramos planteamientos de distintos autores-as en un contexto internacional (Castillo et al., 2005; Boltanski y Chiapelo, 2002; Bauman, 2000; Iranzo y Leite, 2006; De la Garza, 2006) que coinciden en señalar las tendencias en la generalización del uso del outsourcing<sup>2</sup> en el desarrollo del capitalismo contemporáneo como una de sus características principales; al mismo tiempo, hallamos en el propio sector moderno y capitalista de grandes empresas colombianas el desarrollo de estas tendencias (Arango et al 1999, Urrea et al. 2000).

Debido a que mi biografía personal está atravesada por relaciones familiares y por compartir espacios de socialización durante mi infancia y adolescencia con trabajadores del corte de caña (por ejemplo en la escuela y colegio del Ingenio), y, teniendo en cuenta que

---

<sup>1</sup> Otros sectores agroindustriales que han liderado, además del azucarero, la expansión de las CTA, son el palmicultor y el floricultor; el primero antes del boom que se inicia en el 2002 (Castillo, 2000). Es muy interesante que el único sector agroindustrial que ha resistido la presión ha sido el bananero, debido a la fuerza del movimiento sindical en la región de Urabá. Ver: Delgado, Álvaro (2006). “¿Sindicatos de Paramilitares?”, tomado del blog Movimiento 13 de Abril:

<http://movimiento13deabril.blogcindario.com/2006/06/00364-sindicatos-de-paramilitares.html>

<sup>2</sup> El término inglés outsourcing, también llamado tercerización o externalización, se refiere al proceso de descentralización de trabajos hacia una firma o empresa externa, que en principio no conforman las tareas prioritarias de la actividad económica (producción de un bien o servicio específico) de la empresa en referencia. Ciertamente la experiencia muestra que la tercerización va mucho más allá y puede afectar también a tareas que son necesarias para una empresa, ya sean labores calificados o no calificados. Tomado de: <http://es.wikipedia.org/wiki/Subcontrataci%C3%B3n>.

soy estudiante de sociología oriundo de un municipio cuya historia está estrechamente ligada al desarrollo del Ingenio Mayagüez, he podido observar en Candelaria la puesta en marcha del sistema de CTA para reemplazar otras modalidades de intermediación que funcionaban en la contratación de brazos para el corte, como el modelo de contratista particular<sup>3</sup> y las empresas asociativas de trabajo (EAT)<sup>4</sup>. Recientemente también se ha puesto en operación el contrato sindical (CS)<sup>5</sup>.

De igual forma el uso de las CTA también se ha generalizado hacia otros frentes de trabajo del sector azucarero, para contratar labores de empaque de azúcar, mantenimiento, reparación, y prestar otros servicios a las empresas. Esto ciertamente constituye un indicio de generalización de nuevas condiciones laborales a partir de la implementación de las CTA por parte de los ingenios, vía puestos de trabajo externalizados y precarizados bajo el supuesto de que los trabajadores son los dueños de su empresa y por ende sus propios patrones; además de cerrar las vías legales para la organización y representación sindical. En mi caso, por cercanía, me centro en el Ingenio Mayagüez y el municipio de Candelaria.

---

<sup>3</sup> De conformidad con el artículo 34 del Código de Trabajo el contratista independiente (o particular) “*es un empleador, persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva*”. Tomado de *Estatuto del Trabajo*. En FECODE: <http://fecode.edu.co>

<sup>4</sup> Conforme a lo establecido en el artículo 1 de la ley 10 de 1991, “*Las Empresas Asociativas de Trabajo, son organizaciones económicas productivas, cuyos asociados aportan su capacidad laboral, por tiempo indefinido y algunos además entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, u otros activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Los asociados tienen una relación de carácter típicamente comercial con las empresas asociativas de trabajo. Por tanto, los aportes de carácter laboral no se rigen por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sino por las normas del derecho comercial, por lo cual deberá ser registrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Subdirección de Trabajo Asociativo e Informal, con la presentación del certificado de existencia y representación, expedido por la Cámara de Comercio y copias auténticas del acta de constitución y los estatutos.*” Tomado de la Cámara de Comercio de Cali: <http://www.ccc.org.co>

<sup>5</sup> El contrato sindical está regulado por el artículo 482 del código sustantivo del trabajo, de acuerdo con Ricardo Aricapa: “*El contrato sindical es una de las tres formas de contratación colectiva consagradas en la legislación, y data de mucho tiempo atrás, casi desde los albores del sindicalismo colombiano. Mediante este tipo de contrato el sindicato pasa a hacer las veces de empleador y presta tal servicio a un tercero, que puede ser la propia empresa en la que opera el sindicato u otras distintas. Funciona de manera similar a las cooperativas, mediante oferta mercantil que el sindicato le presenta a la empresa, mientras con cada cortero firma un contrato de pago por tajos cortados. Éstos por su parte deben afiliarse al sindicato y aportar la cuota sindical, sólo que la convención colectiva que el sindicato pacta con la empresa no es aplicable a ellos. Son sindicalizados pero no gozan de todos los derechos Sindicales*”. Aricapa, Ricardo (2006). “La Cadena de la Inequidad. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector Azucarero”. *Documentos de la Escuela Nacional Sindical*, Número 58. ISSN: 1794-9270. Pp. 11.

## **OBJETIVO GENERAL:**

Analizar la implementación del modelo CTA (cooperativas de trabajo asociado) en el sector azucarero, y su impacto sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la zona de campo y empaque en el Ingenio Mayagüez..

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Describir y analizar las tendencias más importantes de las CTA de corte de caña en el sector azucarero en el contexto de la expansión nacional de las CTA.
- Elaborar un perfil económico de las CTA de corteros en Candelaria a partir de la información de Confecoop.
- Analizar el proceso de implementación de las CTA en el sector azucarero teniendo en cuenta las diferentes formas de terciarización implementadas en el Ingenio Mayagüez.
- Conocer la percepción de los trabajadores (corteros y trabajadores de empaque) respecto de las condiciones laborales bajo el modelo de las CTA.
- Analizar el papel de las CTA en el Ingenio Mayagüez como un proceso de cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores de empaque y corte de caña.



## Orientación conceptual

Algunos estudiosos-as han orientado sus trabajos de investigación -desde diferentes posiciones de interpretación- en función de explicar las distintas transformaciones en la organización de la producción y del trabajo (con especial énfasis en lo industrial) que han venido ocurriendo en las empresas latinoamericanas; señalando -como un consenso del discurso académico-, que los cambios en los esquemas de contratación que históricamente se han establecido, son parte de un proceso de flexibilización en un sentido amplio. Enrique de La Garza plantea una dirección concreta de estos fenómenos y bajo el concepto de *flexibilidad del trabajo* se refiere al creciente aumento de la “*capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción*”<sup>6</sup>, en ese sentido, las autoras Consuelo Iranzo y Marcia de Paula Leite<sup>7</sup> se acercan al concepto de flexibilidad desde las prácticas de gestión de la mano de obra y de los procesos de terciarización que adelantan las empresas y que las investigadoras denominan subcontratación, entendida como las formas de sustitución de la relación laboral tradicional basada en la subordinación laboral directa o el contrato de trabajo directo. Estas dos autoras resaltan dos dimensiones analíticas de la flexibilidad en las empresas y tiene que ver con una distinción conceptual entre flexibilidad interna y externa, refiriéndose con la primera a los cambios en la organización del trabajo y la técnica empleada en los procesos que se llevan a cabo al interior de la empresa, y con la segunda a la creciente externalización de funciones a través de las empresas de subcontratación.

Ahora bien, este trabajo de grado es un estudio que se enfoca en la estrategia empresarial a través de las prácticas de flexibilidad externa en el Ingenio Mayagüez, mediante el recurso de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) , al tiempo que incursiona en la percepción de los trabajadores para comprender mejor el efecto de deslaboralización en su condición

---

<sup>6</sup> De la Garza, Enrique (Compilador) (2006). *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. Editorial Anthropos, México DF. Pp. 162.

<sup>7</sup> Op. Cit.: 168.

de asalariados, cuando pasan a ser contratados utilizando la figura de “propietarios de su propia empresa cooperativa”.

Por otro lado, es importante resaltar que los cambios acaecidos a partir de la apertura económica y la hegemonía del neoliberalismo como doctrina de política económica en varios estados latinoamericanos desde los años 80 y en el transcurso de la década del 90, ha significado la institucionalización de nuevas reglas de juego que modificaron sustancialmente las conquistas de las luchas obreras-sindicales del siglo pasado<sup>8</sup>. Partiendo de lo anterior, este trabajo retoma dos elementos conceptuales claves -y que están estrechamente relacionados-, la noción de relaciones laborales<sup>9</sup>, haciendo referencia a distintas formas de articulación de la relación entre empleadores y trabajadores a partir de la configuración de un modelo productivo y de acumulación de capital y sobre la base de unas instituciones sociales de regulación de conflictos, y, por otro lado, la flexibilización del mercado de trabajo, referida a los cambios en los códigos y legislaciones laborales en los distintos países, y teniendo en cuenta que la *“flexibilidad es el eslogan de la época, que cuando es aplicado al mercado de trabajo presagia el fin del empleo tal y como lo*

---

<sup>8</sup> Las Abogadas Rocío Bedoya y Natalia Caruso resumen las reformas más importantes después de la década del 90 que tienen un impacto negativo para los sindicatos y las conquistas de la acción sindical de los trabajadores del sector formal en Colombia así: *“Con la ley 50 de 1990 se afectó primordialmente la estabilidad laboral y por ende el derecho de libertad sindical; la ley 550 de 1999 o ley de reestructuración económica, lesionó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y suspendió la vigencia de las convenciones colectivas, por los acuerdos de reestructuración empresarial y los acuerdos laborales especiales; con la ley 677 de 2001 de zonas especiales económicas de exportación (Buenaventura, Cúcuta, Valledupar e Ipiales) se establecieron unos beneficios exclusivamente para los empresarios, en materias fiscales y laborales, creando las condiciones para la profundización de la flexibilidad laboral y la promoción de la industria maquiladora. Con la reforma laboral aprobada mediante ley 789 de 2002 se flexibiliza la jornada laboral, se rebaja el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, se deslabora el contrato de aprendizaje, se excluyen los aportes parafiscales en empresas que contraten cierta clase de trabajadores (las CTA, por ejemplo. Comentario del autor) y se modifica el régimen de transición, entre otras. Y la ley 797 de 2003 sobre reforma pensional fue un compromiso asumido por el gobierno colombiano con el FMI y cuyos objetivos básicos son la desestimulación de la afiliación al ISS, la modificación de edad, tiempo de servicios, disminución de los montos de pensión, modificación del régimen de transición y aumento de los aportes”*. Bedoya, Rocío y Caruso, Natalia (2006). “Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado”, *Revista de Ensayos Laborales*, Número 15, Medellín. Pp. 167.

<sup>9</sup> Hablar en términos más amplios del concepto de relaciones laborales implica reconocer que *“constituyen un punto central en el análisis del poder y de la regulación de las relaciones y condiciones de trabajo. Ellas comprenden ante todo la normatividad estatal de los derechos laborales individuales y colectivos, así como también la negociación colectiva e instituciones de representación de intereses”*. Dumbois, Rainer (1997). “Relaciones Industriales y Condiciones Laborales”. En Weiss, Anita (1997) (Editora). *Modernización Industrial Empresas y Trabajadores*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Pp. 335-337.

*conocemos, y anuncia en cambio el advenimiento del trabajo regido por contratos breves, renovables o directamente sin contratos, cargos que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismos sino que se rigen por la cláusula de “hasta nuevo aviso”*<sup>10</sup>.

Vale la pena tener en cuenta los planteamientos de Boltanski y Chiapelo (2002) en el sentido que los discursos de las nuevas formas de gestión empresarial –acompañados de una recuperación del control sobre la organización de la producción por parte de la dirección de las empresas- apuntan a la promoción de formas *flexibles* de organización del trabajo que “*en la actualidad pueden ser alcanzadas desarrollando un proyecto de realización del sujeto individual, que vincule el culto al rendimiento personal y la exaltación de la movilidad a concepciones reticulares del vínculo social*” (Boltanski y Chiapelo, 2002: 300), siguiendo con los autores, el discurso empresarial para promover las CTA se construye a partir de elementos generales que apelan a la favorabilidad para las “libertades” individuales, el alto nivel del “progreso” material, la “eficacia y eficiencia” en la satisfacción de las necesidades sociales, como premisas básicas que conforman –y son tomadas de- la ideología que justifica y legitima el nuevo espíritu del capitalismo; Al mismo tiempo los autores destacan que esta *ideología* es un conjunto de creencias compartidas, inscritas en instituciones, comprometidas con acciones y, de esta forma, ancladas en lo real<sup>11</sup>.

La perspectiva del “nuevo espíritu del capitalismo” permite entender la enorme expansión del fenómeno de las CTA, en relación con los beneficios que representa esta modalidad de enganche laboral para los empresarios en la reducción de costos laborales y en la supresión del actor sindical, sobre todo cuando se trata de un uso intensivo de mano de obra. Según los autores citados, “*estas orientaciones de la nueva gestión empresarial son a menudo presentadas, como ya hemos visto, como un esfuerzo por orientar el mundo del trabajo en un sentido más humano. Pero pueden dar pie, sin embargo, a nuevas posibilidades de*

---

<sup>10</sup> Bauman, Zygmunt (2003). *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, México. Pp. 157.

<sup>11</sup> Boltanski, Luc y Chiapelo, Eve (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*, Madrid, Ediciones Akal. Pp. 33.

*explotación*”<sup>12</sup>. Me interesa en particular resaltar este último asunto de las nuevas posibilidades de explotación al referirme a las CTA, como caso empírico de este estudio. Lo particular de las CTA como veremos no es sólo que las empresas logren desprenderse de una parte de las obligaciones laborales cuando contratan mano de obra bajo este modelo; llama la atención que al mismo tiempo desplazan hacia los mismos trabajadores el cumplimiento de actividades en la división del trabajo en el proceso productivo al nivel práctico. Esto permite desviar las tensiones cotidianas que resultan en el interior de este proceso entre la empresa y los trabajadores, hacia los propios trabajadores. Estaríamos así ante un ejemplo existente de la generación del *consentimiento* de parte de los mismos trabajadores con las nuevas condiciones de explotación a través de las CTA, entendidas como mecanismos de subcontratación en el capitalismo contemporáneo donde la *promesa* de “ser dueños de la propia empresa” se establece como el argumento o el “objetivo principal” de los empresarios en la promoción de dichas entidades, además de que les permite garantizar –evitando conflictos laborales- el aumento de la productividad del trabajo. Según estos autores, se crean nuevas formas de contratación que refuerzan la desintegración de la “*comunidad de trabajo*”, “*contribuyen a crear confusión sobre quién debe ser el destinatario de las reivindicaciones (¿Quién es el verdadero patrón?)*, a reducir gravemente la capacidad de negociación de los asalariados y a devolver a la empresa un “*margen de actuación*” con respecto a la situación en la que el conjunto de trabajadores depende de una única entidad”. Los autores en seguida señalan: “(.....) Al dificultar la identificación del patrón, entorpecen el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Desarticulando la pertenencia de todos a la misma comunidad de trabajo, las nuevas formas de organización complican considerablemente la organización de movilizaciones” (Boltanski y Chiapello, 2002: 379-380).

---

<sup>12</sup> *Ibíd.* Pp. 151.

## **Metodología de investigación empleada**

El tipo de estudio que se realizó es de corte cualitativo y descriptivo, a partir de seis extensas entrevistas semi-estructuradas<sup>13</sup> con varios trabajadores que laboran a través de alguna de las cooperativas de trabajo asociado en Candelaria, al igual que dos gerentes de CTA. Además, se realizaron dos entrevistas con mujeres responsables de la contabilidad de todas las CTA que prestan servicios a Mayagüez, y adicionalmente se cuenta con dos entrevistas hechas a un supervisor de la sección de fábrica en el ingenio desvinculado en el 2002, y un cuadro de dirección del área de suministros industriales en la empresa.

Durante el trabajo de terreno y el levantamiento de la información, específicamente las entrevistas realizadas a corteros de caña, me pareció importante seleccionar informantes que tuvieran una antigüedad laboral mayor a 10 años en la empresa. Este criterio operó con el fin de conocer la percepción de aquellos trabajadores que estuvieron vinculados con el Ingenio Mayagüez por medio de un contrato directo, y luego fueron desvinculados para ser contratados como “gerentes” a través del modelo CTA. De otro lado, para conocer cómo fue la conformación jurídica y cómo es el funcionamiento contable y administrativo de estas entidades, fueron muy útiles las entrevistas realizadas a las mujeres encargadas de la administración de las CTA de Candelaria contratadas por el Ingenio Mayagüez. En el caso de los trabajadores de empaque de azúcar, me llamó mucho la atención el hecho que después de haber entrevistado al gerente de la cooperativa –quien antes trabajaba en el Ingenio por medio de un contratista y luego una EST-, él me propuso entrevistar un primo suyo que recientemente había sido vinculado para desempeñarse en las labores de torno, soldadura, y reparación, además de la de empaque. La entrevista realizada al trabajador calificado que experimentó el proceso de despidos a raíz de la reestructuración en el 2002, fue importante para conocer cuál fue el destino de los trabajadores –incluyendo a los corteros- que no fueron de nuevo contratados pero que recibieron bonificación por retiro voluntario. Finalmente, la entrevista realizada a la trabajadora que se desempeña en el área

---

<sup>13</sup> Ver ANEXO 1: Esquema de entrevistas.

de suministros industriales en la empresa, buscaba sobre todo conocer la situación de los corteros a partir de la experiencia previa de la entrevistada, como secretaria de la gerencia de personal durante el período 1992-1998.

Por otro lado, se realizó un sencillo procesamiento de estadísticas referidas a 7 indicadores considerados claves para medir el fenómeno de las cooperativas de trabajo asociado en términos de sus tendencias a nivel nacional y en el departamento del Valle. Para ello, se utilizó la información de Confecoop<sup>14</sup>, a partir de la clasificación de actividad económica que elabora esta entidad<sup>15</sup>. Los indicadores que se usaron para el trabajo con las CTA “cañeras” son: número de CTA y de asociados, activos, pasivos, patrimonio, ingresos brutos y excedentes. En el trabajo con los distintos indicadores para las CTA de corte en el Valle y Candelaria se pretende mostrar el comportamiento de las variables mencionadas en términos de su dinámica de crecimiento. El incremento acelerado en la creación de CTA a partir del año 2000 hasta 2006 es la justificación para escoger dicho período, además que los datos disponibles y desagregados sólo se refieren a ese periodo. En el caso del análisis de los datos del Valle y Candelaria, y, teniendo en cuenta la clasificación escogida para “filtrar” las CTA de corteros, se cuenta con información desde el año 2002<sup>16</sup> hasta el 2005. A partir de la información recogida en las entrevistas se puede asegurar que las CTA de corte de caña comienzan a funcionar en Mayagüez en el año 2002: *“Eso fue en el 2002, nosotros arrancamos desde el primero de marzo del 2002, arrancamos las cooperativas, aquí en candelaria con Mayagüez”* (Entrevista a Herney López, 55 años, cortero gerente de

---

<sup>14</sup> La Confederación de Cooperativas de Colombia constituye el máximo organismo de representación y asociación del sector cooperativo en el país, de otro lado, en los últimos años y ante el crecimiento inusitado de estas entidades, la Superintendencia de Economía Solidaria le ha encargado recoger periódicamente información financiera sobre las CTA para corregir posibles inconsistencias o subregistro, teniendo en cuenta lo anterior, los datos utilizados para ésta investigación se refieren a los de Confecoop. Ver *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*: “Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia”, N° 10, Bogotá, Octubre de 2007. Pp. 14.

<sup>15</sup> La clasificación por actividad económica que incluye el corte de caña es la siguiente: AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA (DIVISION 01 Y 02). Ver: [www.confecoop.com](http://www.confecoop.com)

<sup>16</sup> El 2003 es el año en el que aparecen registradas varias de las CTA de corte de caña de Candelaria en las estadísticas de Confecoop. En el 2002 no se encuentran CTA de corte registradas en este municipio. (Ver ANEXO 2: Municipio donde funciona la administración de las CTA en Mayagüez registradas ante Confecoop en el período 2003-2005).

una CTA, 25 de Julio de 2006), y que es a partir del año 2003 que se extienden las CTA a casi la totalidad de los trabajadores de corte.

No está demás decir que el *problema* de las CTA ha ocupado un buen tiempo de trabajo de terreno para el estudiante, impactado por los cambios que su introducción han tenido en la vida de los trabajadores de Candelaria. Las entrevistas y el trabajo en la zona se realizaron bajo la guía de una reflexión constante suscitada por la comunicación directa con los mismos trabajadores del corte de caña, algunos dirigentes sindicales del municipio<sup>17</sup>, trabajadores de la sección de fábrica, habitantes de la cabecera, familiares y amigos asalariados de la empresa, además, una primera aproximación a las condiciones laborales de los corteros se realizó a partir de mi participación en cursos de electiva profesional en la Universidad del Valle (como el curso de Sociología del Trabajo dictado por el profesor Carlos Mejía en el primer semestre de 2005); con respecto al tema de las cooperativas, participé como asistente en discusiones académicas como talleres y seminarios sobre las CTA: Taller sobre las CTA realizado por el Sena y la Supersolidaria en Cali, Abril de 2006; Seminario sobre cooperativismo realizado por la Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) en Bogotá, Junio de 2006;. Finalmente, se elaboró (y sigue elaborándose) un archivo de prensa (teniendo como fuente principal los Diarios El País, El Tiempo y Portafolio) en el que se conservan una variedad de noticias que aluden el tema de las CTA en el periodo 2000-2007, dentro de esta variedad de información se clasificaron las noticias que tuvieran que ver con la evolución de las CTA en el Valle del Cauca, también, noticias relacionadas con los trabajadores del corte de caña y los ingenios azucareros en general<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Durante varias ocasiones tuve la oportunidad de asistir a las reuniones programadas por Sintraicañazucol en su sede del barrio Panamericano en Candelaria. Cuento con una grabación digital en audio de una de las conversaciones sostenidas con los corteros y antiguos líderes sindicales que hoy están pensionados.

<sup>18</sup> En la revisión de prensa se construyó un archivo de noticias sobre promoción de cooperativismo en el gremio azucarero y otros sectores económicos del Valle, además, se encontraron un buen número de noticias donde las CTA son proyectos de inclusión o de “desarrollo” para poblaciones desplazadas, en situación de pobreza, reinsertadas, campesinas, trabajadores informales (motorratones, por ejemplo). Por otro lado, en otras noticias se encontraron Cooperativas de Trabajo Asociado de trabajadores profesionales como médicos especialistas, cirujanos, enfermeras, ingenieros, administradores, contadores, entre otros. (Ver ANEXO 3: Archivo de Prensa, referencias organizadas para efectos de la investigación).

## **CAPÍTULO 1. LAS CTA AL NIVEL NACIONAL Y REGIONAL EN EL SECTOR AZUCARERO. LOS DATOS SOBRE CANDELARIA**

### ***1.1. Expansión de las CTA al nivel nacional: algunas tendencias generales, 2000-2006***

Como un elemento del contexto que se vuelve central en tanto incide en el crecimiento desbordado de CTA en el período 2000 – 2006 en Colombia, Urrea (2006, Pp. 122 ) señala que la expansión de este fenómeno obedece a *“la estrategia empresarial de las grandes unidades económicas industriales, agroindustriales, de distribución y de servicios especializados en el país que lleva a una terciarización en el enganche laboral de buena parte de su fuerza de trabajo, fenómeno paulatino ya visible desde las décadas del 80 y 90, pero que se hace más claro a partir del año 2000, como parte de los resultados de aprendizaje de la crisis económica que enfrentan las empresas en la búsqueda de alternativas de racionalización en el uso de la fuerza de trabajo”*<sup>19</sup>. Con el objetivo de identificar la tendencia al crecimiento de este tipo de asociaciones es importante hacer una aproximación a partir de datos estadísticos generales sobre las CTA, en este caso referidos a la información de Confecoop:

---

<sup>19</sup> Urrea Giraldo, Fernando (2006). “La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos”. *Revista Controversia*, CINEP No. 188 junio del 2007. Pp. 122.



**Tabla 1. Participación de las CTA en el total de las cooperativas del país en ocho indicadores representativos, 2000-2006**

<b>TOTAL COOPERATIVAS</b>									
<b>Año</b>	<b>Número</b>	<b>ACTIVOS</b>	<b>PASIVOS</b>	<b>PATRIMONIO</b>	<b>INGRESOS BRUTOS</b>	<b>EXCED. O PÉRDID.</b>	<b>ASOCIADOS</b>	<b>EMPLEADOS</b>	<b>Relación No. Asociados / No. Empleados</b>
2000	3481	\$4.769.150.163.622	\$2.468.154.442.691	\$2.300.995.720.930	\$5.790.399.095.424	\$180.702.674.082	2439174	51110	47,7
2001	3499	\$6.042.434.202.928	\$3.486.448.267.293	\$2.555.985.935.631	\$6.649.883.519.760	\$220.764.373.933	1618912	55850	29,0
2002	3348	\$6.894.991.247.894	\$4.104.801.898.479	\$2.790.189.349.404	\$7.439.449.861.912	\$195.007.930.696	1990364	56785	35,1
2003	5107	\$9.492.518.319.346	\$5.650.644.916.081	\$3.841.873.403.271	\$11.557.136.523.540	\$305.380.544.789	2602146	80987	32,1
2004	5931	\$10.755.077.191.904	\$6.326.422.551.290	\$4.431.449.612.519	\$13.198.504.380.856	\$292.785.507.277	3024101	93945	32,2
2005	6462	\$12.467.474.930.388	\$7.406.840.542.630	\$5.066.829.891.297	\$14.945.484.042.675	\$294.540.147.977	3305433	107986	30,6
2006	6877	\$13.857.713.000.000	\$8.080.122.542.630	\$5.800.000.000.000	\$17.205.682.000.000	\$349.919.000.000	3682433	114793	32,1
<b>COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO</b>									
2000	732	\$203.158.103.514	\$113.592.920.844	\$89.565.182.674	\$623.914.998.982	\$6.329.958.143	55496	7547	7,4
2001	885	\$280.127.732.701	\$181.567.557.047	\$98.560.175.655	\$811.811.153.843	\$7.786.160.787	72234	14370	5,0
2002	1331	\$379.485.087.192	\$257.651.341.320	\$121.833.745.863	\$1.479.425.327.823	\$12.170.827.557	116684	14108	8,3
2003	1838	\$535.683.143.380	\$388.381.588.518	\$147.301.554.856	\$2.005.054.962.957	\$9.437.746.383	193214	ND	ND
2004	1968	\$600.743.994.155	\$410.678.202.351	\$190.065.791.805	\$1.922.536.017.533	\$17.537.802.442	283091	ND	ND
2005	2980	\$902.787.643.942	\$630.879.674.613	\$274.717.174.306	\$2.950.311.279.544	\$12.978.627.664	378933	13876	27,3
2006	3296	\$1.213.033.000.000	\$832.775.000.000	\$380.257.000.000	\$3.633.387.000.000	\$19.379.000.000	452000	ND	ND
<b>PARTICIPACIÓN CTA (%) EN EL TOTAL DE COOPERATIVAS</b>									
2000	21,0	4,3	4,6	3,9	10,8	3,5	2,3	14,8	
2001	25,3	4,6	5,2	3,9	12,2	3,5	4,5	25,7	
2002	39,8	5,5	6,3	4,4	19,9	6,2	5,9	24,8	
2003	36,0	5,6	6,9	3,8	17,3	3,1	7,4	ND	
2004	33,2	5,6	6,5	4,3	14,6	6,0	9,4	ND	
2005	46,1	7,2	8,5	5,4	19,7	4,4	11,5	12,8	
2006	47,9	8,8	10,3	6,6	21,1	5,5	12,3	ND	

Nota: los valores monetarios están a pesos corrientes de cada año.

Fuente: Estadísticas Confecoop 2000-2006.

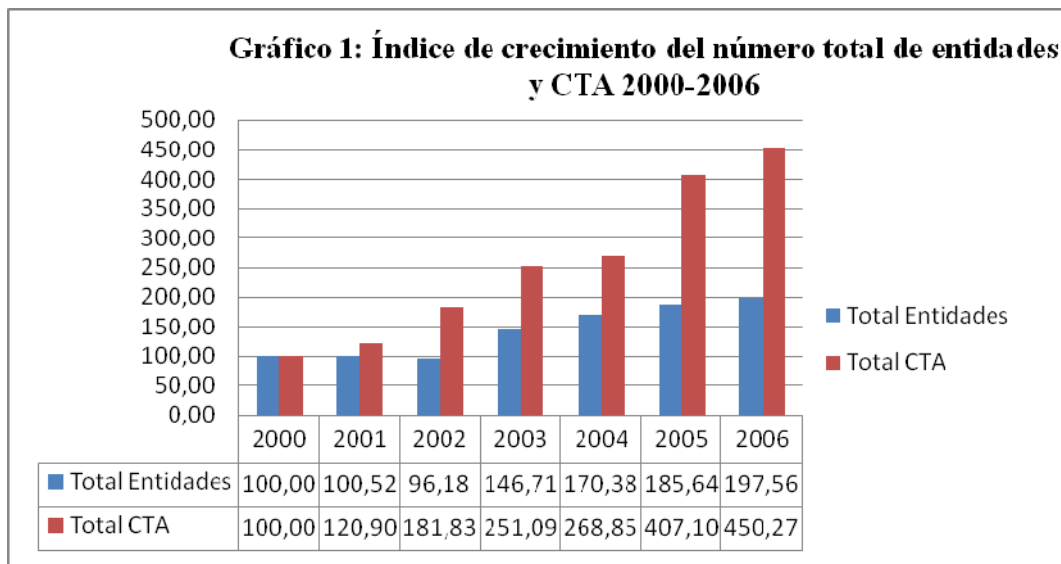
Observando los datos de la participación de las CTA con respecto al total de entidades tenemos que las CTA pasaron del 21,0% en el 2000 al 47,9% en el 2006 (de 732 CTA a 3296) y, de representar el 2,3% del total de los asociados en el conjunto de la llamada economía solidaria en el año 2000, al 12,3% del total de los asociados en el 2006. La participación en activos<sup>20</sup> no deja de crecer cada año: inicia con un porcentaje de 4,3% en el 2000 y pasa a una participación del 8,8% en el año 2006. En pasivos se pasa del 4,6% al 10,3% en el 2006. En términos del patrimonio, el porcentaje de participación de las CTA con respecto a las otras entidades en el año 2000 es de 3,9% y en el año 2006, de 6,6%. En la variable ingresos brutos se registra un crecimiento alto en la participación de las CTA con respecto al total de entidades de la economía solidaria: de 10,8% en el 2000, al 21,1% en el año 2006. Téngase en cuenta que como señala Urrea (Op. Cit.: 121), *“el tipo de ingresos que generan estas cooperativas en su totalidad corresponden a la masa salarial pagada a los asociados, quienes son en realidad trabajadores asalariados, en su mayor parte de grandes empresas que subcontratan con las CTA el enganche de la mano de obra que utilizan”*. Estos datos revelan un crecimiento muy acelerado del número de entidades que están registradas en Confecoop a nivel nacional, tratándose del subsector de la economía solidaria que más rápido crecimiento tiene en el país. Pero además, se puede sospechar que ese excesivo crecimiento tiene que ver con subregistros estadísticos, o sea, que las CTA han venido apareciendo de forma descontrolada gracias al impulso empresarial, sobre todo entre los dos últimos años de las estadísticas disponibles (del 2005 al 2006). Es lo que en el debate alrededor de las CTA se denomina “Cooperativas Fantasma”<sup>21</sup> o de fachada, organizadas por medianos y pequeños empresarios que generan actividades de servicio industrial para grandes unidades económicas, y que sólo recientemente han venido a ser intervenidas por la entidad que las regula. Esto último ha sido como producto de los controles recientes desde el Ministerio de Protección social y la Superintendencia de Economía Solidaria, en respuesta a las quejas de las organizaciones

---

<sup>20</sup> Participación respecto al conjunto de la economía solidaria en los años 2000 y 2006.

<sup>21</sup> Este término se ha venido empleando para referirse a formas de organización de intermediación laboral, casi siempre utilizadas por los mismos empresarios o sus agentes (antiguos contratistas de mano de obra), que se encubren bajo la legislación cooperativa para evadir la regulación de la legislación laboral que opera en el país. El otro término es cooperativas de “fachada” porque en apariencia supuestamente son cooperativas pero en la práctica se trata de un uso indebido de la legislación cooperativa.

sindicales, en particular de la CUT, y los fallos de demanda a favor de los trabajadores que tribunales laborales han emitido contra las empresas que emplean CTA evadiendo las normas de seguridad social. No debemos olvidar que el asunto de las CTA es uno de los temas candentes que tiene paralizada la aprobación del TLC ante el Congreso de los Estados Unidos ante la presión de la bancada del partido demócrata y el fuerte lobby de las organizaciones sindicales estadounidenses en alianza con las organizaciones sindicales colombianas.



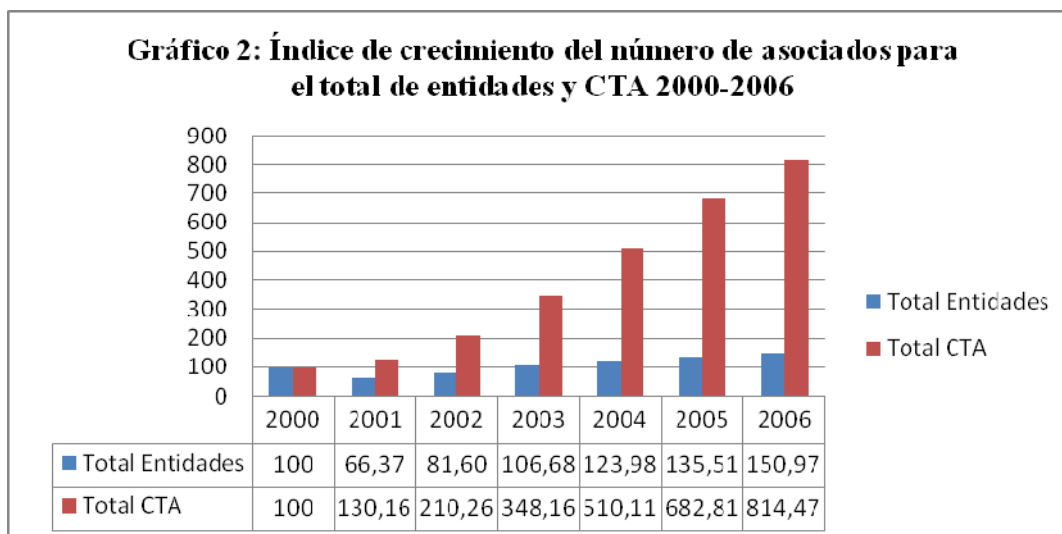
Fuente: Tabla 1

Como podemos observar, los datos del gráfico 1 muestran el crecimiento vertiginoso y sostenido del número de Cooperativas de Trabajo Asociado entre los años 2000 – 2006 en todo el país, con respecto al conjunto de entidades del sector solidario. Es muy importante anotar la gran diferencia –que progresivamente se amplía- entre los índices de crecimiento del total de entidades del sector solidario con respecto a las CTA. Si observamos con atención el periodo 2002-2006, el índice de crecimiento de las CTA tienden a doblar el índice de las otras entidades de la economía solidaria, y en el período 2004-2005, se presenta una “explosión” del número de CTA sorprendente y por encima del índice de crecimiento en años anteriores, de igual forma, la tendencia al mayor crecimiento de las

CTA con respecto a las otras entidades se perfila para el año 2006, manteniéndose un ritmo de crecimiento alto y constante del número de CTA que se crean cada año. Esto está estrechamente relacionado con el hecho de que esta figura cuenta con *“algunos privilegios tributarios, tales como el no pago de aportes parafiscales, ni del impuesto de renta si distribuyen el 50% de sus excedentes en educación, solidaridad y protección, lo que les da ventajas comparativas en relación con las empresas temporales de empleo, que si tienen que pagar impuestos y cumplir con los parafiscales”* (Aricapa, op. Cit. Pp. 3). Los datos del gráfico 1 se refieren a las entidades registradas en Confecoop en el período analizado, estos datos se confrontaron con otras fuentes como los registros de que disponen la Superintendencia de Economía Solidaria y las Cámaras de Comercio, siendo los datos de la Confederación los más completos. En esa medida, estamos hablando de unas cifras confiables que registran el impacto laboral de una forma que se inscribe en la legislación cooperativa de *“asociación para el trabajo”* y que con el transcurso de los años ha ido involucrando un buen número de trabajadores y empleados del sector público y privado, consolidándose en varios sectores económicos como mecanismo de subcontratación predilecto. Tal es el caso del proceso de desplazamiento de las contrataciones de personal en las Empresas Sociales del Estado (ESE) del sector salud, hacia modalidades como CTA y EAT<sup>22</sup>, o la extensión de CTA en los Ingenios azucareros del Valle para contratar las labores del corte de caña y en general varias de las actividades productivas en los ingenios.

---

<sup>22</sup> Ver diario El País, Sección Económica. *“Dudoso manejo en la salud”* Septiembre 21 de 2005. Al respecto, en una entrevista por fuera de las llevadas a cabo en este estudio, a una auxiliar de enfermería contratada actualmente a través de una CTA para prestar sus servicios en la clínica Rafael Uribe, en Cali, la entrevistada advierte que los asociados nunca han tenido asambleas anuales ordenadas por la legislación cooperativa, que los cargos directivos de la Cooperativa no son de elección entre los asociados y que tampoco conoce cuál es el destino de los descuentos que se le realizan por concepto de *“aportes sociales”*. Sin embargo, lo más grave es su total incertidumbre respecto a la afiliación a la seguridad social de ella y sus demás compañeros-as de trabajo. Curiosamente también desconoce quién es el gerente de su CTA y que por lo demás no existe ningún interés por transmitir esta información entre los *“asociados”*.



Fuente: Tabla 1

El gráfico 2 expresa el índice de crecimiento del número de asociados en el periodo 2000-2006 y nos muestra que esta variable, calculada para las CTA y el total de entidades, presenta un crecimiento mucho más acelerado que la variable sobre el número de CTA creadas y en el mismo período de referencia, además, que es a partir del año 2002 ( con un crecimiento de 210,26) –en este mismo año es que se dispara el número de CTA a nivel nacional- cuando el índice de crecimiento de los asociados por CTA se proyecta de manera impresionante hasta llegar a crecer en 814.47 en el año 2006. Este es un indicador clave que muestra el alto número de trabajadores asociados bajo el modelo de cooperativas de trabajo asociado, los cuales representan el 49.7% de los asociados en las entidades de la economía solidaria registradas en Confecoop a nivel nacional (Ver tabla 1). Una característica interesante a tener en cuenta en el análisis de los datos sobre el crecimiento del número de CTA y de las otras entidades de la economía solidaria, y el crecimiento impresionante del número de asociados que componen las CTA registradas ante Confecoop, tiene que ver con el contexto político y es señalado por Urrea (Op. Cit.:119) como “*un ambiente favorable en la administración Uribe a procesos de terciarización desde las grandes empresas, reflejado tal vez en un relajamiento de los controles sobre la creación de las CTA, por lo menos en una primera etapa (2002-2004), hasta que hace crisis su rápido crecimiento*”. En ese sentido, en un reciente boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social se señala: “*la acción del Gobierno frente a las*

*CTA ha sido ambigua. Por un lado ha estimulado su creación, especialmente en el sector de la salud y en empresas reestructuradas del sector público, y por el otro su lucha contra los abusos se ha limitado a disposiciones en materia de seguridad social y a gestiones para obligar a las CTA a pagar los aportes parafiscales. Es decir, el Gobierno ha intentado reducir los incentivos económicos a la utilización de la mano de obra cooperada, pero no ha apuntado a lo esencial, a verificar el respeto de los principios básicos del cooperativismo, como, por ejemplo, la propiedad de los medios de producción, la estabilidad laboral o el fortalecimiento patrimonial.*<sup>23</sup>

**Tabla 2. Concentración del número de CTA y asociados en 6 departamentos años 2002 a 2005.**

Año 2002					Año 2003				
Depto	CTA	Pos	Asociados	%asociados/Total Nacional	Depto	CTA	Pos	Asociados	%asociados/Total Nacional
Bogota	242	1	28332	24,3	Bogota	359	1	48996	25,4
Antioq	149	2	28571	24,5	Valle	263	2	43447	22,5
Valle	127	3	23095	19,8	Antioq	186	3	41240	21,4
Santan	126	4	5874	5	Santan	178	4	11920	6,2
Cundin	91	5	4405	1,5	Cundin	103	5	6871	3,6
Atlanti	26	6	1802	3,8	Atlanti	49	6	6410	3,3
<b>TOTAL</b>			92079	78,9	<b>TOTAL</b>			158884	82,4
Año 2004					Año 2005				
Depto	CTA	Pos	Asociados	%asociados/Total Nacional	Depto	CTA	Pos	Asociados	%asociados/Total Nacional
Bogota	450	1	71369	25,4	Bogota	469	1	93780	27,7
Valle	305	2	60978	21,7	Valle	327	2	62846	18,5
Antioq	182	3	60201	21,4	Santan	215	3	19017	5,6
Santan	181	4	16805	6	Antioq	195	4	69564	20,5
Atlanti	51	5	10105	3,6	Atlanti	75	5	13252	3,9
Cundin	102	6	8496	3	Cundin	102	6	11226	3,3
<b>TOTAL</b>			227954	81,1	<b>TOTAL</b>			269685	79,5

Fuente: Procesamiento del autor a partir de los datos de Confecoop ([www.portalcooperativo.coop](http://www.portalcooperativo.coop))

<sup>23</sup>Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social: “Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia”, N° 10, Bogotá, Octubre de 2007. Pp. 28.

En la tabla 2 se nota el impacto de las CTA como mecanismo de subcontratación en términos de su relativo crecimiento en 6 departamentos -tomando a Bogotá como uno de éstos- en el período 2002-2005. Bogotá es la región de mayor concentración de asociados y de CTA, seguida en segundo orden de importancia por el Valle del Cauca y Antioquia, con cambios de posición en el número de CTA de un año a otro. De igual forma, se cuenta con información acerca del número de asociados en las CTA de cada departamento, al lado de estos datos, se calculó el peso porcentual de los asociados a CTA en cada región en relación con las CTA al nivel nacional, resultando de ello una desigual tendencia de crecimiento del número de CTA y de asociados en el país para las seis regiones que concentran, como era de esperar por ser las de mayor participación en el PIB nacional (producto interno bruto), alrededor del 80% de todos los trabajadores asociados en Cooperativas de Trabajo en Colombia.

El comportamiento de los datos para el Valle del Cauca lo sitúan a partir del año 2003 y hasta el 2005 como el segundo departamento con el mayor número de CTA creadas, sin embargo, a partir de ese mismo año también se registra un descenso en la participación del número de asociados con respecto al total nacional. Esto posiblemente es un efecto de lo que en líneas previas señalaba como una intensificación de los controles por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria, el Ministerio de Protección Social y desde las grandes empresas, lo cual mostraré a continuación a través de los datos de las CTA de corte de caña para este departamento y su peso en el conjunto de las CTA para el Valle.

## 1.2. Evolución de las variables de las CTA de corte de caña en el Valle del Cauca

**Tabla 3. Concentración del número de CTA en el Valle del Cauca a partir de la clasificación de la actividad económica elaborada por Confecoop (2005)**

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONOMICAS (Tomado de Confecoop)	CLAVE	Nº de CTA
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER (DIVISIONES 70 A 74)	1A	36
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA, SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACION OBLIGATORIA	1B	6
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA (DIVISION 01 Y 02)	1C	71
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES	1D	8
CONSTRUCCION (DIVISION 45)	1E	2
EDUCACION (DIVISION 80)	1F	5
EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS (DIVISION 10 A 14)	1G	ND
HOTELES Y RESTAURANTES (DIVISION 55)	1H	ND
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS (DIVISIONES 15 A 37)	1I	8
INTERMEDIACION FINANCIERA (DIVISIONES 65 A 67)	1J	1
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES (DIVISION 99)	1K	ND
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES (DIVISION 90)	1L	157
PESCA (DIVISION 05)	1LL	ND
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD (DIVISION 85)	1M	18
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA (DIVISIONES 40 Y 41)	1N	5
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (DIVISIONES 60 A 64)	1Ñ	10
<b>TOTAL CTA EN EL VALLE DEL CAUCA AÑO 2005</b>		<b>327</b>

Fuente: Clasificación Propia a partir de los datos de Confecoop (www.portalcooperativo.coop)

El caso específico del Valle del Cauca en el 2005 muestra un total de 327 entidades que agrupan 62846 trabajadores asociados (ver tabla 2), al mismo tiempo (ver tabla 3) las categorías de clasificación económica elaboradas por Confecoop que yo he denominado 1A, 1L y 1C -ésta última incluye todas las CTA de corte de caña-, son las que concentran el mayor número de CTA y de asociados en el departamento<sup>24</sup>, además, estas tres categorías están vinculadas a actividades económicas en donde los ingenios azucareros del departamento se centran. Es muy importante destacar el protagonismo de algunas actividades económicas en la concentración de CTA, a la manera de una estrategia de outsourcing desde las grandes empresas agroindustriales e industriales de la región. En ese sentido, es importante resaltar que a través de estas modalidades se viene subcontratando, por ejemplo, mano de obra para realizar actividades de mantenimiento, reparación y servicios en las grandes industrias (Clasificación 1L); tal es el caso de la CTA de empaque de azúcar en Mayagüez y que realizaba sus actividades en las instalaciones de la fábrica. Lo

<sup>24</sup> La clasificación 1C incluye a las CTA de corte de caña y representa el 21,7% del total de CTA registradas en el Valle del Cauca en el Año 2005. La clasificación 1L agrupa el 48% de las CTA en el 2005 y la clasificación 1A el 11%.



interesante es observar que el cambio de mecanismo de subcontratación hacia modalidades como las CTA produce una “*transformación*” legal de los obreros de las fábricas del sector industrial -como los empacadores de azúcar-, hacia la modalidad de *asociados* de una cooperativa de trabajo que presta servicios de mano de obra a través de una empresa del sector de la economía solidaria. En el registro estándar de la Encuesta Anual Manufacturera del DANE<sup>25</sup> es factible que aumente la cifra de empleos en la gran industria, pero la realidad es que el trabajador pasa a ser miembro del sector cooperativo –por fuera de la legislación laboral ordinaria- aunque en la práctica trabaje en las instalaciones fabriles y con las máquinas de un ingenio.

Veamos ahora los municipios en los que se encuentran registradas las CTA de corte de caña del Valle en el período 2003-2005, para posteriormente referirnos a los datos sobre el crecimiento de las variables consideradas y que se presentan en la tabla 5 y gráfico 3:

---

<sup>25</sup> “Las CTA son empresas intensivas en mano de obra y por esta misma razón, según los parámetros utilizados por el DANE, sus trabajadores clasifican como formales en las estadísticas laborales del país. Lo cual en muchas ocasiones resulta paradójico, vistas las numerosas e inquietantes denuncias de los trabajadores del sector”. En *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*. “Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia”, N° 10, Bogotá, Octubre de 2007. Pp. 28.

**Tabla 4. Municipios con CTA de corte de caña en el Valle, período 2003-2005**

2003	2004	2005
BUGA	BUGA	BUGA
PALMIRA	PALMIRA	PALMIRA
CALI	CALI	CALI
CANDELARIA	CANDELARIA	CANDELARIA
FLORIDA	FLORIDA	FLORIDA
ZARZAL	ZARZAL	ZARZAL
PRADERA	PRADERA	PRADERA
CARTAGO	CARTAGO	CARTAGO
TULUA	TULUA	TULUA
ROLDANILLO	ROLDANILLO	ROLDANILLO
BUGALAGRANDE	BUGALAGRANDE	BUGALAGRANDE
OBANDO	OBANDO	OBANDO
	ROLDANILLO	ROLDANILLO
	EL CERRITO	EL CERRITO
		GUACARI
		ARGELIA

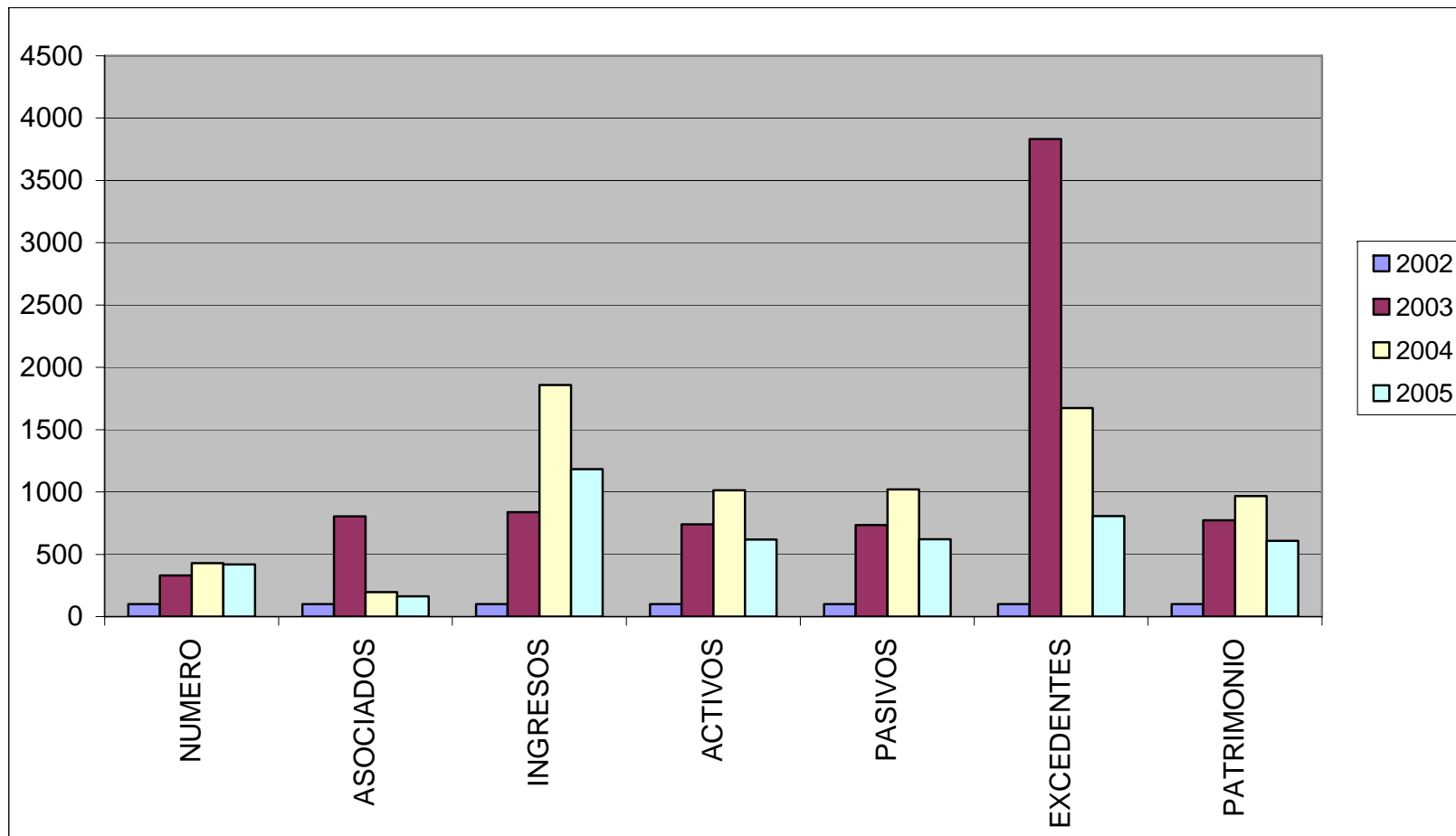
Fuente: Procesamiento del autor a partir de la información de Confecoop, años 2003, 2004 y 2005.

**Tabla 5 Índices de crecimiento en siete indicadores para las CTA de corte de caña en el Valle, 2002-2005**

AÑO	NUMERO	ASOCIADOS	INGRESOS	ACTIVOS	PASIVOS	EXCEDENTES	PATRIMONIO
2002	17	561	3368064382	625564834	526779898	11676984	98784935
2003	56	4508	28247083859	4630204531	3868235058	447518851	761969474
2004	73	8814	62565012213	6336501667	5380902221	195277400	955599446
2005	71	7354	39868316697	3867850182	3268078708	94009537	599771473
I.C.	NUMERO	ASOCIADOS	INGRESOS	ACTIVOS	PASIVOS	EXCEDENTES	PATRIMONIO
2002	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2003	329,4	803,6	838,7	740,2	734,3	3832,5	771,3
2004	429,4	1571,1	1857,6	1012,9	1021,5	1672,3	967,4
2005	417,6	1310,9	1183,7	618,3	620,4	805,1	607,1

Fuente: Procesamiento propio a partir de la información de Confecoop. Los valores monetarios están a precios constantes de 1998.

**Gráfico 3: Índices de crecimiento en siete indicadores para las CTA de corte de caña en el Valle, 2002-2005**



Fuente: Tabla 5.

En el caso del Valle del Cauca y las cooperativas del corte de caña, observamos que el comportamiento de los datos de la tabla 5 registra una tendencia de enorme crecimiento de la variable excedentes considerada durante el período 2002-2003, al igual que las demás variables. Entre estos dos años se presenta un contexto político favorable a la intermediación de este tipo de entidades. Esto es comprensible al observar el número de CTA y de asociados en el sector azucarero de corte de caña, se pasa de 17 CTA de corte de caña registradas en el Valle (en los municipios de Cali, Palmira, Buga y Zarzal) que agrupaban 561 trabajadores, a 56 CTA en todo el Valle con 4508 trabajadores vinculados como asociados; en ese mismo año los municipios donde están asentadas las cooperativas de corte aumenta a 12: Buga, Palmira, Cali, Candelaria, Florida, Zarzal, Pradera, Cartago, Tulúa, Roldanillo, Bugalagrande y Obando.

En el año 2004, el número de CTA asciende a 73, un crecimiento -con respecto al año anterior- bajo en comparación al crecimiento del número de asociados en el mismo año, cifra que asciende a 8814 corteros vinculados (en el 2003 había 4508 asociados). El mayor crecimiento del número de asociados (1571.1 respecto al año base) durante el 2004 en relación al índice de crecimiento del número de entidades (429.4) en ese mismo año, nos indica que a la par de un aumento poco significativo del número de CTA, viene un crecimiento del número de asociados por cooperativa muy importante, o sea, que se crean CTA más grandes en términos del número de trabajadores asociados. Si nos atenemos a los registros de Confecoop en el año 2003 (ver: Urrea, op. Cit.: Pp. 137), el número de CTA con 1000 o más asociados se refieren sólo a 1 entidad, pero para el año 2004, los registros ya contabilizan 2 CTA con más de 1000 asociados y la creación de nuevas entidades con más de 400 asociados. Hay entonces no solamente un incremento en el número de CTA sino la aparición en el mismo sector azucarero de grandes unidades de trabajo asociado que prestan servicios para varios ingenios con mano de obra calificada (manejo de máquinas cosechadoras de caña, tractores para preparación del terreno, tractomulas, máquinas de alce de caña, etc.). Es decir, la externalización del trabajo de corte y alce mecanizado de caña, preparación de las tierras, etc. se generaliza pero no bajo el comando de cada ingenio sino bajo empresas CTA que ofrecen sus servicios a los distintos ingenios, las cuales terminan

siendo la fachada de empresas de prestación de servicios de maquinaria agroindustrial pues el capitalista dueño de la maquinaria agrícola impone a sus trabajadores la modalidad de asociarse en una CTA. Este fenómeno se describirá más adelante.

Sin embargo, con la expedición del decreto 2784 de septiembre de 2004, los controles sobre las CTA se vuelven más intensivos, debido a las denuncias que rodea el exorbitado crecimiento de las CTA, provocando un cierre de varias entidades al nivel nacional en el año 2005, aunque sigue el desbordado crecimiento del número de CTA. Por ejemplo, en ese año aparecen registradas nuevas CTA de corte en municipios como Roldanillo, El Cerrito, Guacarí y Argelia, sumando en total 15 municipios del Valle. De todas maneras, los controles se intensifican en este departamento<sup>26</sup>, provocando el cierre de varias entidades que venían funcionando de manera irregular. Los datos de la Tabla 5 y el gráfico 3 muestran claramente este efecto en el caso de las CTA de corte de caña en el Valle, al decrecer todas las variables. O sea, al mismo tiempo que se expanden las CTA en el sector azucarero, su crecimiento por fuera de todo control, lleva a los ingenios a tomar medidas para evitar que su imagen se vea afectada y sobre todo el descontento generalizado de los trabajadores por la manera como son deslaboralizados a través de cooperativas fantasmas que son manejadas por antiguos contratistas, motivo fundamental para que estallara el paro de corteros en junio de 2005 (este hecho se describirá más adelante), con la consecuente desaparición de cooperativas que venían funcionando de manera irregular.

---

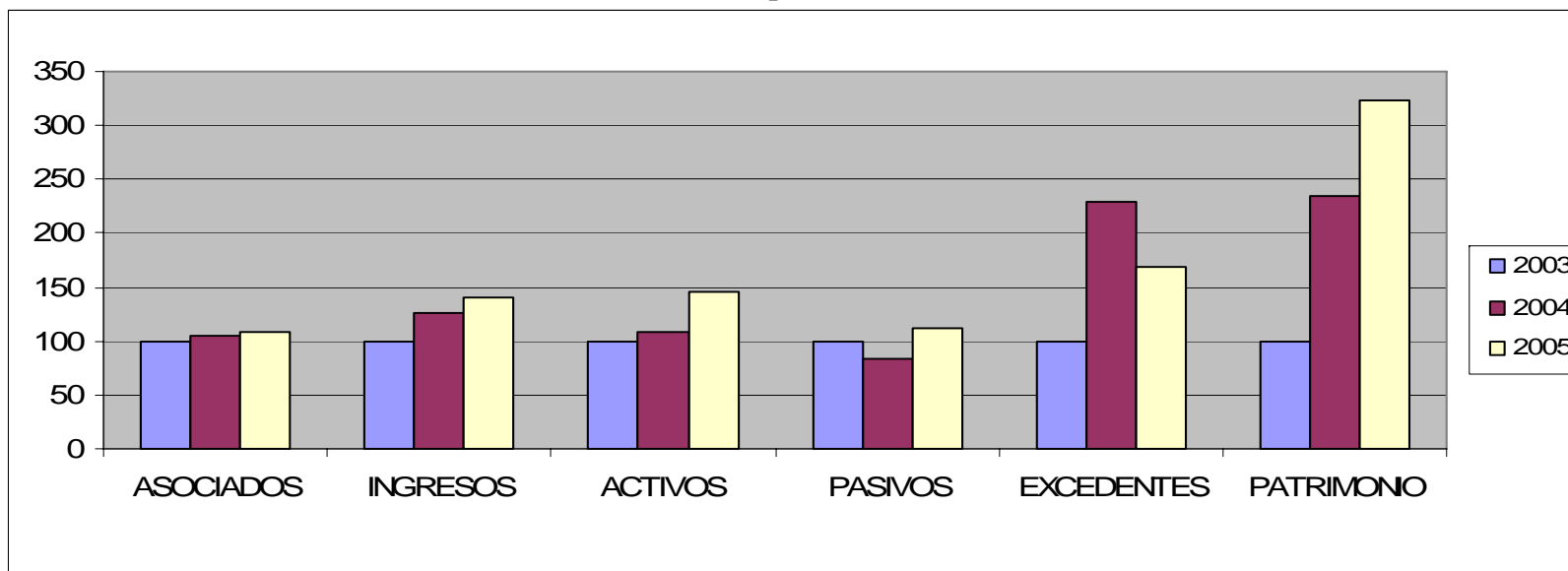
<sup>26</sup> Ver Diario El País: Sección Economía: “Investigan 200 cooperativas de trabajo asociado” Abril 30 de 2004, sección económica: “Ajustarán controles a las cooperativas de trabajo”. Agosto 26 de-2004, sección económica: “Buscan una solución a cooperativas”. Junio 2 de 2004, sección reseñas económicas: “Insisten en regular las CTA”. Agosto 17 de 2005, sección Colombia: “Regularían Cooperativas de Trabajo”. Abril 20 de 2005, sección económica: “Reformarán Cooperativas de Trabajo”. Por otro lado, el paro de corteros del mes de junio de 2005 (más adelante se trata este punto) indujo mayores controles desde los grandes ingenios, provocando el cierre de varias CTA.

**Tabla 6. Índices de crecimiento en seis indicadores para las CTA de corte de caña en Candelaria, 2003-2005**

<b>AÑO</b>	<b>ASOCIADOS</b>	<b>INGRESOS</b>	<b>ACTIVOS</b>	<b>PASIVOS</b>	<b>EXCEDENTES</b>	<b>PATRIMONIO</b>
2003	800	2648118251	219673768	183704269	7674905	35969499
2004	836	3343107908	237122353	152827617	17528424	84294736
2005	864	3709751923	320279840	204101912	12939939	116177929
<b>I.C.</b>	<b>ASOCIADOS</b>	<b>INGRESOS</b>	<b>ACTIVOS</b>	<b>PASIVOS</b>	<b>EXCEDENTES</b>	<b>PATRIMONIO</b>
2003	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2004	104,50	126,24	107,94	83,19	228,39	234,35
2005	108,00	140,09	145,80	111,10	168,60	322,99

Fuente: Procesamiento propio a partir de la información de Confecoop. Los valores monetarios están a precios constantes de 1998.

**Gráfico 4. Índices de crecimiento en seis indicadores para las CTA de corte de caña en Candelaria, 2003-2005**



Fuente: Tabla 6.

### ***1.3. Evolución de las variables sobre las CTA de corte de caña en Candelaria***

El crecimiento del número de asociados en las CTA de corte en Candelaria no es nada espectacular (ver tabla 6 y gráfico 4), de 800 asociados en el año 2003<sup>27</sup> se pasa a 864 en el 2005 (crecimiento del 103.5). En ese sentido, si tenemos en cuenta las cifras de Asocaña sobre el crecimiento de la producción anual de azúcar y etanol en los 13 ingenios del Valle en el período 2001-2007<sup>28</sup>, observamos que es muy probable que se venga generando una mayor demanda de corte de caña a las CTA de corteros en Mayagüez. Al mismo tiempo, atendiendo a los registros sobre el bajo crecimiento del número de asociados por cooperativa en Candelaria, es posible sugerir que aunque el comportamiento del sector azucarero en general es altamente productivo, y de que recientemente el Ingenio Mayagüez puso en funcionamiento una nueva planta (con altos niveles de automatización) para la producción de etanol, no quiere decir esto que necesariamente tenga que crecer el número de trabajadores asociados ante un eventual incremento de puestos de trabajo que se pudiera estar generando en cada CTA para cubrir el aumento en la demanda de caña cortada por parte del ingenio, como lo muestran los datos presentados en este trabajo. Lo que pareciera producirse es un incremento considerable del esfuerzo –acompañado de un ahorro para la empresa- por parte de cada uno de los corteros para cumplir con los compromisos acordados entre cada CTA y Mayagüez<sup>29</sup>, pues como vemos el crecimiento del número de asociados es bajo durante el período 2003-2005. Por otro lado, el Ingenio cuenta con 4 máquinas cosechadoras que tienen asignados varios frentes para el corte, además, la empresa ha contratado los servicios de una CTA que agrupa operarios de maquinas

---

<sup>27</sup> En éste año las CTA de corte de Candelaria representan el 25% del total de las cooperativas de corteros de caña en el Valle del Cauca, en el 2004 representan el 19,1% y en el 2005 el 22,5%.

<sup>28</sup> ASOCAÑA, Informe Anual (2007). Presentación en formato Power Point, diapositiva 6. “Aspectos generales del sector azucarero 2006-2007”. Tomado de: <http://www.asocana.com.co/informes/Default.aspx>

<sup>29</sup> Al respecto, un cortero comenta su percepción sobre la intensidad del trabajo ahora que se tornó “asociado” de una CTA: “Antes en la empresa no se trabajaba tanto, claro, si antes habían mucho más corteros y antes había más mano de obra no solamente en el corte de caña, había más en la fábrica. Ahora a veces como le digo va llegando uno aquí hasta las 6 y media 7 de la noche” (Entrevista a Herney López, 55 años, cortero gerente de una CTA, 25 de Julio de 2006). Para una caracterización de las personas entrevistadas en esta investigación ver el ANEXO 4: Tabla de entrevistados.

cosechadoras que trabajan subordinados a un viejo contratista de la región. Este hecho –la mecanización del corte- ha sido otro factor que explica la pobre creación de puestos de trabajo en el oficio de corte en el período analizado. En términos de los ingresos de las cooperativas – referidos fundamentalmente a salarios- observamos un índice de crecimiento importante en los años 2004 (138.78), y 2005 (121.62). Hay así un progresivo aumento de la demanda de corte en los últimos 6 años sin que sea indispensable para la empresa que se creen más CTA de corte de caña. La tendencia en términos de activos muestra igualmente un crecimiento importante (sobre todo en el 2005, 148.03) que consolida una estabilidad financiera en las CTA; pero en términos de los pasivos se nota un margen de variación fluctuante (decrecen en el 2004 y aumentan en el 2005) y en el caso de la variable excedentes, se registra un aumento espectacular en el año 2004 (251.06) que se detiene para el 2005, sin dejar de crecer con respecto al año base. El patrimonio de las cooperativas igualmente muestra una tendencia al crecimiento.

#### ***1.4. Particularidades del contrato de trabajo en la conformación legal de las CTA***

La legislación sobre la rama de la economía solidaria en Colombia estipula que las cooperativas de trabajo asociado son asociaciones (empresas) sin ánimo de lucro creadas bajo el supuesto *jurídico* que los trabajadores son quienes se organizan de manera “autogestionaria” y son quienes toman las decisiones con respecto a las actividades que ofrece la cooperativa en la producción de bienes, ejecución de obras o en la prestación de servicios. De acuerdo con lo anterior, las CTA se constituyen para realizar funciones especializadas (dedicadas a una actividad económica) o integrales (dedicada a actividades económicas relacionadas). Estas entidades hacen parte de la llamada rama de la economía solidaria (Ley 79 de 1989) y están reglamentadas por el decreto 468 del 23 de febrero de 1990<sup>30</sup>. El número mínimo de asociados para iniciar su constitución es de 10 trabajadores,

---

<sup>30</sup> Los siguientes decretos que reglamentan el funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado son el decreto 3555 del 28 de octubre de 2004 y el decreto 2996 del 16 de septiembre de 2004.



por lo demás, es necesario certificar 20 horas de formación en economía solidaria a través de DANSOCIAL<sup>31</sup> o de las entidades que ésta autoriza. De igual forma, la elaboración de los estatutos -que son el compendio de normas y procedimientos que rigen a los asociados- por parte de la asamblea constitutiva (escogida entre los fundadores de la empresa), debe quedar materializado en un documento formal para el registro de la entidad en la cámara de comercio y para realizar los trámites tributarios ante la DIAN, también se debe solicitar la revisión y el registro de los regímenes de trabajo, compensación y seguridad social ante el Ministerio de la Protección Social. Las CTA deben presentar unos requisitos exigidos por la Superintendencia de Economía Solidaria como órgano encargado de establecer controles legales a estas asociaciones. La administración de las CTA es llevada a cabo por la asamblea general (compuesta por el pleno de asociados), el consejo de administración (órgano permanente de administración, elegido en votación por la asamblea) y el gerente o representante legal (elegido por el consejo de administración). Estos órganos de administración y control son ocupados por los mismos trabajadores o a quienes éstos designen para ello. Se conforma una junta de vigilancia, un comité de educación y una sección de contabilidad y finanzas; esta última es una pieza clave para la administración de cooperativas como las de corteros de caña en Candelaria.

La regulación de las relaciones laborales en la cooperativa queda establecida en los regímenes de trabajo, compensación y seguridad social. El primero de estos establece las condiciones del contrato en cuanto a jornadas, horarios o turnos, días de descanso, permisos, clases y causales de sanción o expulsión, derechos, deberes y procedimientos para regular la actividad de trabajo asociado en la cooperativa; el monto y la periodicidad de las retribuciones a los trabajadores se fijan a partir de las características de la función desempeñada por el asociado atendiendo a criterios como “la especialidad, el rendimiento y la calidad de trabajo aportado”<sup>32</sup>. En la legislación cooperativa las retribuciones se conocen como *compensaciones* ordinarias (no *salarios*) y extra-ordinarias (o las *primas* o

---

<sup>31</sup> El Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria (DANSOCIAL) tiene por ley la función de formular y desarrollar la política estatal en materia de Economía Solidaria.

<sup>32</sup> DANSOCIAL (2006). “Manual de Cooperativas de Trabajo Asociado”. Documento en versión electrónica. Página 34. Tomado de: [www.dansocial.gov.co](http://www.dansocial.gov.co)

prestaciones extralegales) y es obligación que la CTA tenga establecido un régimen de previsión y seguridad social con base en las normas del Sistema de Seguridad Social Integral. Las CTA son empresas que vinculan a los trabajadores a través de un *acuerdo cooperativo*, lo que implica un acatamiento de las regulaciones establecidas por los órganos de administración de la entidad, y una renuncia al marco regulatorio de la legislación laboral ordinaria como régimen aplicable en la solución de conflictos. Basándose en el supuesto jurídico de que las cooperativas no vinculan al trabajador en una relación laboral, y de que son empresas sin ánimo de lucro, quedan exentas del pago de impuestos parafiscales<sup>33</sup>, al mismo tiempo, las grandes empresas que contratan mano de obra a través de CTA, también quedan exentas de ello. La supuesta “autonomía” de los trabajadores en la elaboración de regímenes y en la conformación de los estatutos que consagran las entidades de trabajo asociado conlleva a que sean las mismas cooperativas las que asumen los riesgos de la actividad productiva para la entidad y sus asociados. Lo más significativo con respecto a lo anterior es mostrar cómo a partir de una diversidad de cambios en la semántica jurídica<sup>34</sup> (de estar en condición de trabajador en el contrato de trabajo pasar a estar en condición de asociado en una CTA) se diluye una relación laboral<sup>35</sup> so pretexto de que el *contrato* es un “acuerdo cooperativo” al que de manera voluntaria se adhiere el trabajador, lo que en realidad implica un “desamparo jurídico” en tanto se pasa a estar en condición de *asociado*, es decir, se interpone un obstáculo legal que impide reclamar (o negociar) en términos del derecho laboral, la posibilidad “real” de representación sindical, negociación (colectiva y/o directa), movilización y huelga; generando fuertes desequilibrios

---

<sup>33</sup> El Decreto 2996 de 2004 establece que las CTA no deben pagar impuestos parafiscales.

<sup>34</sup> Una contadora entrevistada que trabaja para las CTA de corteros en Candelaria comentaba: *ya no podemos usar términos laborales, tenemos que utilizar en vez de nómina, compensaciones, en vez de salarios, compensación ordinaria o contribuciones, tenemos que cambiar términos para demostrar al gobierno que nosotros no tenemos una relación laboral con el asociado porque todo lo que usted recibe son utilidades, son todos asociados, no hay ni un trabajador, no hay una obligación en sí con el trabajador, entonces uno se evita muchos líos legales, como ya no son trabajadores que reclamen derechos, sino asociados.* (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 27 años, Administradora de las CTA, 13 de septiembre de 2006) (Negrilla del autor).

<sup>35</sup> “El viceministro (e) de Relaciones Laborales, Fernando Ordóñez, reconoce que se están cometiendo muchos abusos con las Cooperativas de Trabajo Asociado. Admite que algunos empresarios vienen desvinculando a sus trabajadores de planta, obligándolos a crear Cooperativas de Trabajo Asociado para recontratarlos en su nueva condición de asociados, lo cual les permite ahorrarse hasta un 20% de los costos laborales en que incurrirían si contratan directamente a los trabajadores o si lo hacen a través de una agencia de empleo temporal”. Diario El Tiempo. Sección Economía, “Cooperativas de Trabajo Asociado son examinadas por el gobierno nacional y los Estados Unidos”. Junio 22 de 2004.

de poder en la relación entre los poseedores de los medios de producción y los que sólo tienen su fuerza de trabajo para vender. Esto se nota cuando a partir del seguimiento realizado a los fallos legislativos sobre demandas a las CTA, se encuentra que la vinculación formal de un trabajador como asociado de una cooperativa supone una relación que no se define jurídicamente como vínculo laboral. Lo paradójico del asunto es que en términos de lo que los mismos juristas denominan *principio de primacía de la realidad*<sup>36</sup>, encontramos una relación de tipo laboral como cualquier otra, pero que se presenta a través de otras formas de contratación de personal, sea con intermediación de una Empresa de Servicios Temporales (EST), Empresas Temporales de Empleo (ETE), las Empresas Asociativas de Trabajo (EAT) o los “clásicos” del sector azucarero, los famosos contratistas (incluyendo la modalidad de Contrato Sindical<sup>37</sup>), “*de todas formas el trabajador va al Ministerio de Protección Social a demandar y todo eso, y al final se ve que no hay ningún ligamiento legal en cuanto a la parte salarial, entonces todas las demandas caen por ese factor*”. (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 13 de septiembre de 2006).

---

<sup>36</sup> Ver: Bedoya, Rocío y Caruso, Natalia (2006). “Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado”. *Revista de Ensayos Laborales*. Número 15, Medellín. Desde la página 96 hasta la 138, las autoras presentan los principales argumentos en temas como la subcontratación laboral a partir de sentencias seleccionadas, algunas de constitucionalidad, otras proferidas en procesos laborales y otras de tutela, para abordar la evolución –y la posición de los jueces en torno- de la jurisprudencia laboral en las CTA.

<sup>37</sup> Actualmente la empresa Mayagüez contrata 120 corteros, de aproximadamente 1200 que vincula a través de alguna CTA, bajo la figura de Contrato Sindical, este se lleva a cabo por el sindicato patronal Sintraindul, de acuerdo con Ricardo Aricapa el Contrato Sindical es una “*curiosa modalidad, amparada en la ley, por la cual los sindicatos hacen las veces de patronos contratistas*”. Aricapa, Ricardo (2006). “La Cadena de la Inequidad. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector Azucarero”. *Documentos de la Escuela Nacional Sindical*, Número 58. ISSN: 1794-9270. Pp. 2.

## **CAPITULO 2. ASPECTOS HISTORICOS Y RECIENTES DE LA TRANSFORMACIÓN DEL INGENIO MAYAGÜEZ S.A. EN UNA EMPRESA MODERNA DE LA REGIÓN.”**

*“Mayagüez S.A. es una empresa agroindustrial con un sistema productivo integrado altamente eficiente, dedicada a satisfacer las necesidades y expectativas del cliente nacional e internacional, con productos derivados de la caña de azúcar para garantizar rentabilidad a sus accionistas, conservar el medio ambiente y contribuir al bienestar de sus colaboradores y la comunidad.”*

**Misión<sup>38</sup>**

### ***2.1. Algunos aspectos históricos:***

Desde hace más de medio siglo, un buen número de la población trabajadora en la cabecera municipal de Candelaria tiene relaciones laborales directas y/o indirectas con los ingenios Mayagüez, Central Castilla, y, en menor proporción, Incauca. *“Estos Ingenios están dentro del área territorial de los municipios de Palmira, Candelaria y Pradera, donde ya en 1952 se ubicaban 9 ingenios azucareros, habían 103 fincas con trapiche en actividad y tenían cultivadas de caña un total de 14.687 plazas para producir panela”*<sup>39</sup>. Las instalaciones de la fábrica de Mayagüez están ubicadas, desde que eran sólo un trapiche panelero en 1930 – año en el que se fundaron los ingenios Bengala, Perodías, La Industria y María Luisa-, en una parcela de la hacienda “Catatumbo”, a sólo 1 kilómetro del casco urbano de Candelaria. La mayor fuente de empleo e ingresos en la cabecera, tanto por los impuestos que paga a la administración del municipio, como por la masa salarial y las condiciones de bienestar que genera para la población, es el Ingenio Mayagüez<sup>40</sup>, *“Ya en el año de 1956,*

---

<sup>38</sup> Tomado de: [www.ingeniomayaguez.com](http://www.ingeniomayaguez.com)

<sup>39</sup> Rojas G, José Maria (1983). *Empresarios y tecnología en la formación del sector azucarero en Colombia* Biblioteca Banco Popular, Bogotá. Pp. 131.

<sup>40</sup> Esa incidencia puede ser vista en dos sentidos: el Ingenio Mayagüez como agente generador de ingresos, a través de la oferta de trabajo; y, como generador de “procesos de civilización”, principalmente, a través de la escuela para corteros y el colegio para los hijos de éstos y demás trabajadores de la empresa, con 56 años de funcionamiento. La mayor parte de los hijos de los trabajadores antiguos (corteros de caña, operarios de maquinaria agrícola, transportadores de caña, mecánicos, obreros de fábrica en oficios especializados y no

*Mayagüez contribuía a la producción nacional de azúcar con 17.000 toneladas*<sup>41</sup>. Los progresos en el crecimiento del mercado interno del azúcar y una relativa estabilidad de los precios a nivel internacional, permitieron que la empresa se fuera consolidando en la cabecera municipal y absorbiera (no totalmente) buena parte de los trapiches paneleros y de las tierras de cultivo de la zona circundante a las instalaciones fabriles: “Entre el año 1966 y 1974 Mayagüez recurrió a tierras de arrendamiento para elevar su producción; también a partir de 1966 y de manera progresiva el ingenio vinculó a su producción tierra de proveedores”<sup>42</sup>, al lado de lo anterior, el ingenio incorporó altos contingentes de mano de obra que llegaban del departamento de Nariño y Norte del Cauca (en menor proporción de la Costa Atlántica) y consolidó un modelo de relaciones laborales de tipo paternalista en funciones del área de campo y fábrica, donde el uso de mano de obra no calificada es intensivo. A partir de un ejemplo sobre el crecimiento de la participación de varios ingenios en el total de la caña cosechada en el período 1962-1980 en el Valle, José María Rojas (citado por Gamboa y Moreno, op. cit. 1992) advierte la situación de *transición* en muchas empresas de la región, incluyendo al Ingenio Mayagüez dentro de esta categoría: “Se puede apreciar los cambios de participación porcentual por parte de los ingenios que han llegado a la situación de grandes empresas agroindustriales en el periodo 1962-1980... Al observar el crecimiento porcentual de cada ingenio en el periodo, resulta espectacular el caso de Mayagüez. Pero ésta no es la excepción sino la norma de cualquier ingenio que llegue a dar el salto de la situación de transición a la gran empresa agroindustrial del sector”<sup>43</sup>. Es importante destacar lo anterior si tenemos en cuenta que durante esos años (aparte de que en 1971 la oferta azucarera colombiana fue de 743.974

---

especializados) y del cuerpo de empleados y funcionarios medios, profesionales y técnicos del aparato burocrático (administradores, contadores, auxiliares contables, secretarías), han realizado la totalidad del proceso educativo, desde la primaria hasta el bachillerato, en el Colegio Ana Julia Holguín de Hurtado. Se trata de una institución educativa fundada en el año de 1952 como escuela para obreros, y que posteriormente, después de que la empresa construyera las instalaciones físicas en predios de la misma; se transformaría en un colegio privado para los hijos de empleados y trabajadores del Ingenio Mayagüez con el propósito de “Formar Hombres de Bien para la sociedad”. Este tipo de programas es lo que sobrevive del antiguo modelo de empresa providencia en el caso del Ingenio Mayagüez, al igual que otras actividades que han marcado la historia del municipio de Candelaria.

<sup>41</sup> Gamboa, Isaias y Moreno, Walter (1992). *Candelaria 1950 a 1990: Cambios Económicos y Socioculturales*. Universidad del Valle, Cali. Pp. 47.

<sup>42</sup> *Ibíd.* Pp. 42.

<sup>43</sup> *Ibíd.* Pp. 48.

Tn., y aumentó casi en un 49%, hasta 1.107.268, en 1979<sup>44</sup>), en el sector azucarero se ampliaron y consolidaron las instalaciones fabriles de varios de los ingenios. Mayagüez no sería la excepción y en el año de 1967 contrataría al ingeniero mecánico Salvador Bou y al ingeniero químico William Mayoral (ambos vienen de Puerto Rico), con quienes se importa la maquinaria que da el carácter de gran industria al ingenio, permitiéndole ampliar su capacidad de molienda. En términos del gremio azucarero en general, este período se caracteriza porque en la zona de campo se adoptaron tecnologías de nivelación, riego y abono, se afianzó y extendió la red de carreteras internas para el transporte de caña, y se difundió el sistema continuo para carga y descarga. Además, en 1977 los industriales del azúcar fundaron el Centro de Investigación de la Caña de Colombia (CENICAÑA), corporación privada dedicada a la investigación y experimentación de programas y métodos científicos con respecto a usos y variedades del suelo y la caña.

En otra parte de su texto, Gamboa y Moreno (1992) señalan que *“los años setenta y ochenta fueron testigos de la transformación del Ingenio Mayagüez en una de las empresas agroindustriales modernas más importantes del país”*, al mismo tiempo, es importante señalar que a partir de la década del 80 es cuando la tendencia hacia la mecanización de las funciones de alce y corte se viene acrecentando en todos los ingenios. Recordemos que el contexto de creciente modernización tecnológica en las empresas durante la década del 80, trajo consigo innovaciones importantes en las labores agrícolas de la explotación cañera, de acuerdo con Urrea (1987): *“en los procesos de adecuación y preparación de la tierra se destaca la nivelación de terrenos con rayos láser; para el alce de caña, desde 1978 se introdujeron alzadoras mecánicas y para el transporte desde 1986 tractomulas; en el área de corte desde 1979 y en la década del 80 dos ingenios introdujeron cortadoras de caña así como el sistema de combinada-cosechadora en 1984. Esta década fue sobre todo de modernización tecnológica de las labores de explotación agrícola de la caña, se*

---

<sup>44</sup> Ramos, Oscar Gerardo. “Caña de azúcar en Colombia”. Revista de Indias, 2005, vol. LXV, núm. 233 Pp. 49-78, ISSN: 0034-8341.

*incorporaron nuevos insumos y fundamentalmente se hicieron modificaciones en la manera de realizar las tareas agrícolas, mejorando sobre todo la productividad del campo”<sup>45</sup>.*

## **2.2. Contexto Reciente de Mayagüez y el sector azucarero**

Es importante resaltar que en el transcurso de la década del 90, Mayagüez introduce procesos de reestructuración de gran envergadura en la empresa, contando con las garantías que ofrecen los elementos jurídicos de la reforma laboral del gobierno Gaviria. Este período se caracteriza por una reducción de puestos y de personal que lleva a cabo el ingenio ofreciendo posibilidades de reubicación en empleos distintos al que se tenía, o realizando labores denominadas de oficios varios<sup>46</sup> (más adelante se va a ampliar este punto).

A finales de la década del 90 inicios del 2000, Mayagüez comienza a implementar distintas prácticas de gestión empresarial y de calidad de procesos acorde con estándares nacionales e internacionales tales como el Sello y Certificación de Calidad ICONTEC, las normas ISO 9002, la implementación de un programa de gestión y organización interna denominado “5s”, y, más recientemente, se incorporó un sistema ERP con plataforma SAP que permite una racionalización de las labores del ingenio a partir del control, organización y estandarización de información referida diversos procesos que se llevan a cabo al interior de la empresa, al mismo tiempo se cuenta con análisis proyectados en una red informática que comunica todas las áreas involucradas en el negocio. Este proceso requirió de la “colaboración” constante de 25 empleados y empleadas directas de la empresa (cuadros medios administrativos y contables) y 19 consultores externos, se estimó un potencial de

---

<sup>45</sup> Urrea G. Fernando (1987). “Competencia y cambio técnico en el sector azucarero en la década del 80”. *Cuadernos de Agroindustria y Economía Rural*. Número 19. Pp. 37. Actualmente Mayagüez cuenta con 4 nuevas máquinas cosechadoras y 2 carros taller para el mantenimiento mecánico de las mismas.

<sup>46</sup> En el año de 1992 un contingente alto de mano de obra dedicada a las labores de alce salió de la empresa por la llegada de nuevas alzadoras mecánicas, los trabajadores de alce que tenían contrato directo posteriormente se reintegraron al Ingenio en las funciones de corte. Ver: Gamboa, Isaias y Moreno, Walter. (1992) Op. cit. Pp. 52. Sobre el contexto reciente de la mecanización del corte de caña, actualmente la empresa cuenta con 4 cosechadoras recientemente adquiridas, el terreno de siembra –aunque sigue siendo fértil- no garantiza condiciones óptimas para una mecanización total del corte, por ahora el riesgo de que las cosechadoras desplacen totalmente a los corteros es todavía improbable.

100 usuarios del área de compras y almacén -adjuntos a la gerencia de relaciones industriales- y, como dato interesante, en los primeros 6 días del mes de enero de 2006, Mayagüez entregó su balance anual por medio de esta plataforma. En un boletín informativo reciente, la empresa destaca la importancia del sistema ERP de marca SAP para la compañía en tanto: *“La globalización, la concentración de competidores y la evolución tecnológica han hecho cambiar sustancialmente el entorno competitivo de nuestro Ingenio. Esta situación exige operar de manera eficiente, controlar de manera adecuada nuestros procesos productivos administrativos y comerciales”*. Por otro lado, Andrés Zafra, Jefe de la División de Mantenimiento comenta: *“siendo coherentes con la gestión de competitividad y liderazgo que durante la última década ha destacado a Mayagüez en el gremio azucarero, no dudo que también lo hará con su incursión en el mundo de la co-generación de energía<sup>47</sup> y la implementación de SAP, así mismo es de reconocer el importante despliegue de apoyo logístico y didáctico que proporcionó la alta dirección.”<sup>48</sup>*. Los procesos de reconversión que se vislumbran con la construcción de plantas para destilar alcohol en 5 ingenios -incluido Mayagüez-, parecen concentrar ahora los esfuerzos empresariales para ganar ventajas competitivas en el mercado internacional. A propósito de las negociaciones del TLC, Ricardo Villaveces Pardo, ex presidente de Asocaña, señalaba con respecto al tratado: *“faltan 11 años para que el jarabe de maíz entre*

---

<sup>47</sup> Como parte de un proyecto más amplio, el Ingenio llevo a cabo en la planta el enlace a un anillo conformado por 26 fuentes y redes de alta tensión con el propósito de disminuir costos en la operación de pozos y bombes en las haciendas que pertenecen a Mayagüez. *“Cuando el proyecto de co-generación de energía esté operando, Mayagüez no comprará sino que generará el fluido eléctrico a nuestra red interna y venta de energía a redes externas”*. Tomado de: *Boletín Informativo Mayavoz* (2006), Edición 40. Pp. 8. Quiero resaltar este punto de la disminución de costos a partir de dos ejemplos referidos a dos proyectos que han culminado en el 2006 en el ingenio. El primero, es una planta de compostaje propia que arrancó a funcionar entre los meses de marzo y julio de 2006 empleando 8 personas de manera directa y 35 a través de contratistas, actualmente la planta produce 140 toneladas diarias de fertilizantes para el suelo de cultivo y se ha incorporado tecnología en la elaboración del compostaje a partir de procesos microbiológicos de reproducción, aumentando de esta forma la calidad y eficiencia del producto, al tiempo que multiplica el contenido y reduce recursos en el proceso. Tomado de: *Boletín Informativo Mayavoz* (2006), Edición 40. Pp. 5. El otro ejemplo se refiere a la instalación, debido a la expedición del decreto 0155 de 2005 por el Ministerio del Medio Ambiente, de medidores en 20 estaciones de bombeo de río, “estos medidores además de registrar el consumo brindan un valor agregado por controlar los costos administrativos de riego en las zonas de campo, accedemos al cobro por volumen consumido y no por concesión continua durante todo el año, generando ahorros por optimización en el uso de agua para riego”. Tomado de: *Boletín Informativo Mayavoz* (2006), Edición 40. Pp. 7. De esta forma, Mayagüez reduce el monto de impuestos por el uso “despilfarrado” de las fuentes naturales de agua como los ríos y quebradas de Candelaria y Pradera.

<sup>48</sup> *Boletín Informativo Mayavoz* (2006). Edición N° 40 Pp. 3.



*libre de aranceles a Colombia. Es un riesgo a mediano plazo, porque no nos vamos a inundar de ese producto de inmediato. Pero en la medida en que seamos capaces de prepararnos adecuadamente en los próximos 9 años, estaremos en capacidad de enfrentar esa competencia. En el caso azucarero el resultado fue regular. Pues mirándolo por el lado positivo también se logró el acceso pleno del etanol o alcohol carburante colombiano a Estados Unidos. El etanol entrará a ese mercado desde el primer año de vigencia del tratado con cero arancel”<sup>49</sup>. En un nivel local las inversiones del gremio azucarero apuntan a extender el cultivo de caña a otras regiones del país. El presidente de la Sociedad de Agricultores y Ganaderos del Valle del Cauca (SAG), Francisco Lourido, destaca, en un artículo del diario El País, el clima favorable para la inversión y los negocios en el empresariado vallecaucano: “este clima favorable tiene a los agricultores, empresarios e inversionistas, pensando en ampliar sus negocios y extenderse a otras zonas del país, con cultivos como la caña de azúcar y el caucho, cuyos requerimientos en la agroindustria nacional están en alza. Existen grandes oportunidades de crecimiento en los Llanos Orientales, donde los empresarios vallecaucanos podríamos llegar con cultivos de caña de azúcar. Las ventajas competitivas para ampliar el mercado a nivel nacional son destacadas por el dirigente gremial: “Tenemos un centro de investigaciones (Cenicaña) que ha desarrollado variedades de este producto adaptadas no sólo al departamento sino a Colombia: es hora de salir de los pocos metros cuadrados que tiene esta tierra y llegar a sembrar en territorios como los Llanos, donde existen más de un millón de hectáreas para aprovechar”<sup>50</sup>.*

Cuando destaco estos elementos busco hacer hincapié en el hecho de que actualmente el contexto favorable de inversiones para Mayagüez y los empresarios cañeros en general, acelera los procesos que consolidan el enganche laboral terciarizado en actividades intensivas de mano de obra, las perspectivas de insertarse en los mercados internacionales del etanol exigen una estrategia empresarial competitiva, con altos índices de rentabilidad y una lógica de reducción de costos a partir del control efectivo de todos sus procesos,

---

<sup>49</sup> Boletín Informativo Mayavoz (2006). Edición N° 40 Pág. Pp. 12.

<sup>50</sup> Diario El País, Sección Valle del Cauca. “Agro negocios Ruedan Bien”. Noviembre 21 de 2007.

incluyendo por supuesto los servicios de mano de obra para realizar labores de campo<sup>51</sup>. En esa medida, quiero resaltar que el nuevo contexto de las relaciones laborales del ingenio con los corteros de caña no pasa por un vínculo directo entre el patrón y el sindicato obrero de base, como cuando en 1970 y en plena expansión del ingenio entraban a trabajar varios de los corteros que construyeron su vida en el municipio, como Hugo Chaguezá, actualmente pensionado y que ingresó a trabajar en el ingenio en 1970. Sus palabras expresan un momento en el que los corteros de caña -en las relaciones laborales con Mayagüez- fueron actores colectivos fuertes en tanto las negociaciones con el ingenio se llevaban a cabo a través de un sindicato obrero de base:

*“Cuando yo entré a Mayagüez había esto, en 1970 se puede decir, había un sindicato que se llamaba de base, que hoy en día es Sintraicañazocol, ahí había de todo, había corteros, había de ministra<sup>52</sup>, había fábrica, taller, de todo, resulta que este sindicato tenía una ventaja, que ellos firmaron la convención colectiva, entonces eso que pasaba, se negoció una prima de navidad, porque fuera de la que le dan en julio, nosotros en diciembre recibíamos dos primas, una de navidad y la otra que es legal, la semestral que es por lo que usted trabajó, y la prima de navidad era también, era lo mismo, si usted tenía dos años le pagaban dos días adicionales a su salario, entonces nosotros se puede decir que en el año recibíamos cuatro primas, una cuando usted completaba años, prima de antigüedad, otra semestral en julio, la de navidad y la semestral en Diciembre. Gracias al Doctor Álvaro Correa Holguín, que fue una personota con todos los trabajadores, ahí no había discriminación que usted trabaja en la fábrica, que usted trabaja en el taller, que usted maneja un tractor, así como era con el cortero era para todo el mundo” (Hugo Chaguezá, 73 años, cortero actualmente pensionado, entrevista realizada el 17 de marzo de 2008).*

---

<sup>51</sup> “A noção de “desenvolvimento nacional” vinculado a industrialização e “superada” pela necessidade de inserção produtiva a redes globais, se competitivo significa ter menores custos e acompanhar as inovações tecnológicas. Menores custos representam o corte de trabalho vivo, ou no caso da produção trabalho-intensivo, procurá-lo onde é mais barato”. “Os Sindicatos Na Sociedade Contemporânea”. *Revista Ciência e Cultura*, Número 2 – Abril/Maio/Junho de 2007.

<sup>52</sup> Esta es la denominación que se le asigna al personal encargado de las labores de mantenimiento (deshierbar, limpiar canales y rutas de acceso de maquinaria agrícola, instalar bombas de riego, etc.) en los frentes de corte de caña del ingenio.

La definición de la visión de la empresa en estos momentos es la de: “*ser competitivos a nivel mundial transformando caña de azúcar en energía saludable*”<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> “*El sector azucarero es uno de los sectores más avanzados en cuanto al uso de tecnología de vanguardia y organización gremial, contando con organizaciones de productores de caña, de azúcar, centros de investigación y sociedades de comercialización de sus productos. Además, mantiene excelentes estándares de calidad y eficiencia, cuenta con sellos de calidad en sus productos y los ingenios cuentan con certificados de aseguramiento de la calidad*”. Martínez J. Héctor, (2005). “La cadena del azúcar en Colombia: Una mirada global de su estructura y dinámica 1991-2005”. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, *Observatorio Agrocadenas Colombia*, Documento de trabajo Número 56. Pp. 247. Ver ANEXO 5: Cifra de empleos reportada a diciembre 31 de 2007 en Mayagüez.

### **CAPITULO 3. LAS CTA EN EL INGENIO MAYAGUEZ: DESLABORALIZACIÓN DEL CORTE DE CAÑA Y RACIONALIZACIÓN EN EL USO DE LA FUERZA DE TRABAJO**

El inicio de la década del 90 en Colombia es un momento de transformación en la forma como la intervención estatal y la acción sindical (como los pactos y negociaciones colectivas) inciden en los asuntos laborales. La construcción de un marco jurídico *flexible* (Reforma Laboral del gobierno Gaviria<sup>54</sup>) es presentada como la acción más eficaz para lograr que las empresas aumenten la calidad y competitividad de sus procesos, lo que consolida su fortaleza económica, contribuyendo por ende -aquí es donde la lógica de las reformas es sobre todo simplista- a la generación de nuevos empleos y mayor bienestar para los trabajadores y la población en general. En ese contexto, el ingenio Mayagüez introduce procesos de reestructuración de gran envergadura en la década del 90. Este período se caracteriza por una reducción de puestos y de personal que lleva a cabo la empresa ofreciendo posibilidades de reubicación en empleos distintos al que se tenía, o realizando labores denominadas de oficios varios. De acuerdo a la información suministrada por una empleada<sup>55</sup> que trabaja en el ingenio con contrato directo desde hace más de 21 años, esta primera “gran reducción de personal”<sup>56</sup> promovida y apoyada desde la alta gerencia, no estaba dirigida a todos los grupos de trabajadores y empleados del ingenio, más bien iba dirigida especialmente a los trabajadores del área de campo, específicamente los corteros de caña. Un antiguo trabajador que se vio afectado por este proceso de despidos, y que logró reubicarse en el oficio de alce (recoger la caña que las alzadoras mecánicas no alcanzan a barrer por las condiciones variables del terreno) y pudo mantener su vínculo directo con la empresa debido a que tenía afiliación al sindicato patronal y varios años de antigüedad laboral, alcanzó a participar de los “privilegios” que no tenían

---

<sup>54</sup> Ver: Ley 50 de 1990 (diciembre 28). Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

<sup>55</sup> Entrevista realizada el 29 de septiembre de 2006 en Candelaria. La entrevistada es Administradora de Empresas graduada de la Universidad Santiago de Cali.

<sup>56</sup> Según la entrevistada, para el año de 1996, el ingenio contaba con 3500 trabajadores vinculados directamente con la empresa, actualmente los cálculos que ella realiza arrojan 1100 trabajadores vinculados como trabajadores propios de la empresa, de esos 1100, quedan 55 corteros con contrato directo.

trabajadores que simplemente tuvieron que retirarse de la empresa con el dinero que habían acumulado de cesantías, comenta:

*Lo que sucede es que para discontinuarse del sistema de los corteros fue que la empresa sacó un comunicado donde le decía a las personas que se acogieran al retiro voluntario, o sea, ellos no llegaron directamente con una carta diciéndole hasta aquí se le cancela el contrato, sino que les dijeron, pues psicológicamente más que todo, los movieron fue psicológicamente, donde les dijeron que habían unas garantías, que se acogieran al retiro voluntario, y que eso les daban una cantidad de millones y como en esos días los intereses estaban altos, un tipo que tuviera sus veintipico de años le decían: no.... pues a vos te pertenecen, si te retiras ahorita, te pertenecen veintipico de millones y fíjate que los intereses mensuales te dan tanto, y vos metes esto a un CDT, igual te va a dar tanto, y verdad como en esos días los bancos estaban altos, pues debido a eso la gente se ilusionó y verdad se retiró, o sea que eso fue un retiro voluntario pero perjudicial para ellos mismos. (Entrevista a Medófilo Viáfara, cortero de caña, 26 de Junio de 2006)*

“Aprovechar las rentas financieras” que *podrían* generar los intereses fue la estrategia *más adecuada* que presentó la empresa para persuadir a los trabajadores del corte de caña a que se retiraran. Varios trabajadores adhirieron a la idea de que el dinero acumulado por ellos mismos para períodos de cesantía, sumado al de la bonificación por retiro voluntario que ofrecía la empresa, era una opción viable ante la imposibilidad de reubicación laboral en el mismo ingenio. Durante esos años los intereses representaban unos beneficios bien estimados por los corteros, por ese motivo, esta propuesta fue uno de los rumbos seguidos por varios de los trabajadores despedidos y de nuevo vueltos a ser contratados, otros (que no fueron de nuevo contratados) tomaron ese dinero y organizaron o invirtieron en negocios (graneros, se volvieron prestamistas, se asociaron para comprar buses de transporte, camiones y equipo agrícola para alquilarlo a los mismos ingenios, otros más compraron o construyeron su casa, implementos para el hogar o mejoras al mismo, otros abrieron un CDT y depositaron su dinero), unos cuantos lograron reciclarse en otros segmentos del mercado de trabajo (empresas de la zona industrial de Candelaria, Cavasa y Juanchito; en la zona industrial de Yumbo y Puerto Tejada, también en Palmira). Lo cierto es que ese “negocio” de las cesantías, por el que muchos corteros se retiraron, terminó perjudicando los ingresos de los trabajadores que a partir del retiro perdieron la posibilidad de seguir cotizando sus cesantías sobre la base del salario que se ganaban en la empresa, el cual llegaba a ser más alto, incluso, que el salario de varios trabajadores calificados. Por

ello, seguir con contrato directo representaba un “verdadero negocio” para los corteros en tanto el crecimiento de las cesantías, cotizadas en base a un salario bueno, era más alto<sup>57</sup>.

### ***3.1 Ajuste flexible de la mano de obra calificada en la fábrica***

Para el año 2002, Mayagüez comienza una nueva reducción de personal en la lógica de restringir los costos que acarrea para la empresa el sostenimiento de la carga prestacional y laboral, así como algunos otros beneficios, sólo que esta vez el proceso estaba dirigido a un grupo más amplio de trabajadores, incluyendo la mano de obra calificada y semi-calificada, sin dejar de lado a los corteros de caña que aún conservaban contrato directo con la empresa. Un obrero calificado<sup>58</sup>, con una trayectoria que inicia como electricista en el ingenio y que posteriormente termina en el puesto de supervisor de la “serviteca”<sup>59</sup> (o “llantería”), cuenta cómo fue el procedimiento mediante el cual la empresa prescindió de sus servicios durante los despidos emprendidos en varias empresas a raíz de la reforma laboral de 2002, impregnada de prácticas de flexibilización que le asignan un rol polivalente al trabajador:

*“El objetivo del gerente de fábrica era que quedaran dos supervisores en el taller y todo el trabajo del taller agrícola se dividía entre ellos dos incluyendo la serviteca, entonces a uno de ellos se le dio todo lo de la parte de la serviteca, el otro quedó con otra parte del taller agrícola, éramos cuatro, quedaron dos.”* (Entrevista a Hugo Narváez, 44 años, mecánico y posteriormente supervisor, 2 de junio de 2006).

Tanto el obrero especializado, como otros tres supervisores, que trabajaban en el ingenio como mecánicos y electricistas calificados, establecieron una trayectoria laboral

---

<sup>57</sup> Por ejemplo, cuando los corteros se desvincularon de la empresa y pasaron a ser contratados posteriormente a través de una EAT o un contratista, la cotización de las cesantías en una ARP pasó a ser liquidada con base en 1 salario mínimo, esto debido a que en condición de subcontratado no es muy seguro cotizar con base en un promedio que, debido a que la variación de la demanda de corte depende de la situación del producto en el mercado, aumenta la probabilidad de variación del monto salarial y el riesgo de incumplir con los pagos cuando la retribución y las deducciones no compensan todos los gastos de los trabajadores. Este es un cambio impuesto por el “terror del mercado” (De la Garza (Compilador), Urrea 1999, P.p. 190), en detrimento del bienestar del trabajador puesto que ve desmejorar las condiciones de seguridad social que antes eran una *incertidumbre* compartida con la empresa.

<sup>58</sup> Ernesto García, 44 años, separado, vive con una compañera, 2 hijos, bachiller, adelantó tres semestres de ingeniería mecánica en la Universidad Autónoma de Occidente (UAO).

<sup>59</sup> “Serviteca” es el nombre con el que se conoce el taller de mantenimiento, reparación y suministro de combustible de la maquinaria agrícola en el Ingenio Mayagüez.

medianamente larga y unos conocimientos especializados suscitados por el estímulo de la empresa en la formación de un mercado interno de trabajo que permitía “hacer carrera” en el ingenio y satisfacer expectativas de largo plazo (como la compra de vivienda por ejemplo, o la inversión en educación universitaria para los hijos e hijas). Estos trabajadores pueden ser considerados como los “privilegiados” dentro del proletariado azucarero, en cuanto a salarios, estabilidad laboral, prestaciones legales y extra-legales se refiere”<sup>60</sup>, varios de ellos experimentaron los “horizontes temporales” del “capitalismo pesado” como lejanos, época en la que “*la solidez de la fábrica encerraba a ambos socios en una celda común; capital y trabajo estaban unidos, podríamos decir, en la riqueza y en la pobreza, en la salud y en la enfermedad, y hasta que la muerte los separase. La fábrica era su domicilio común –simultáneamente campo de batalla de una guerra de trincheras y hogar natural de sueños y esperanzas-*”. (Bauman 2002: P.p. 154). Como estos trabajadores tenían muy buenas relaciones con sus jefes inmediatos<sup>61</sup>, lograron un cambio de trabajo que incluía una mejora salarial y un nuevo estatus laboral cuando el ingenio los asignó como supervisores en el taller agrícola. Sin embargo, estos cambios -favorables para algunos trabajadores calificados- operan al mismo tiempo que la empresa Mayagüez requería de una constante racionalización de costos laborales, por lo que el trabajador enfrenta más tarde su posterior desvinculación del puesto de trabajo al que había logrado ascender. Vale la pena resaltar que la buena relación con los jefes –lo que les permitió el mencionado ascenso- estaba mediada por el hecho de que dichos obreros no estaban sindicalizados:

*“Entonces que la empresa había decidido que por mi buena labor y hoja de vida y todas esas cuestiones, pues prescindía de mis servicios en la serviteca pero que, a raíz de mi buena labor, me daban la oportunidad de ir a manejar una tractomula, entonces a mí me ofrecieron una capacitación para ir a manejar tractomula, entonces yo de inmediato dije que no estaba interesado, y que además yo tenía muchos conocimientos y mucha capacidad de irme a trabajar a otra empresa en algo que yo quisiera hacer, entonces yo no acepté y le dije al jefe que no. Yo le dije que no, que realmente yo no era ese tipo de personas, que si ya la empresa no me necesitaba en un sitio, yo prefería irme que quedarme por ahí*

---

<sup>60</sup> Borrero de Querubín, Mercedes (1979). “La fuerza de trabajo y la tierra en un sector semiproletario del Valle del Cauca. Universidad de los Andes, Bogotá. Tesis (Antropología). Pp. 151.

<sup>61</sup> Algunos de los ingenieros con cargos de dirección de personal tenían muy buenas relaciones con los trabajadores que en un oficio calificado mostraban buen rendimiento.

*volteando, porque me parecía muy denigrante*". (Hugo Narváez, antiguo supervisor, actualmente reside en España)

Para el obrero del testimonio anterior, cuya trayectoria laboral era de 15 años en la empresa, la llegada del despido fue una sorpresa que cambió radicalmente sus planes, ya que el ascenso le había significado una mejoría considerable en las condiciones de vida de todos los miembros de su hogar, al punto que había logrado conseguir algo "*que siempre había querido*", un automóvil, además de que uno de sus hijos comenzaba una carrera universitaria en un instituto técnico en Cali. El trabajador, que tuvo que abandonar muchos de los planes que tenía para "su vida", a partir de la pérdida del trabajo, finalmente se desvinculó de la empresa, vendió su vehículo, invirtió la liquidación y cesantías en un negocio para el sustento de su esposa e hijos, y se fue para España a reciclarse en el mercado laboral como obrero del "primer mundo" en el oficio de la construcción.

### ***3.2. Otras modalidades de subcontratación de corteros en el Ingenio Mayagüez.***

Tanto en Mayagüez como en todos los ingenios de la región, una de las primeras modalidades de intermediación laboral en la contratación de brazos para el corte de caña es el sistema de contratistas (desde mediados de los años 70 muchos ingenios ya hacían uso de este mecanismo para suplir mano de obra), como efecto de ciertas garantías de la reforma laboral del gobierno Gaviria, la contratación de corteros vinculados a Empresas Asociativas de Trabajo (EAT) se amplió en el ingenio en los inicios de los noventa. De acuerdo con las declaraciones de un cortero, Herney, las EAT, que empezaron a constituirse desde 1993 con grupos de 20 trabajadores, reemplazaron buena parte de los vínculos laborales bajo modalidad directa o mediante contratista, sólo que estos últimos empezaron a jugar un papel importante en la dirección de las nuevas empresas. Aricapa (2006), en su trabajo sobre el paro de corteros en el sector azucarero, menciona características interesantes sobre dichas empresas asociativas, al respecto dice lo siguiente: "*las EAT, originadas en la Ley 10 de 1991 y el decreto 1100 de 1992, se definen como un sistema de asociación de no más de 20 miembros, cada uno aportando su capacidad productiva, que puede ser en bienes*



*muebles o inmuebles y en dinero para la constitución del capital semilla de la empresa. Se rige por una junta directiva y un gerente nombrados por el pleno de los asociados. Al final del ejercicio económico la EAT reparte sus utilidades en proporción a los aportes de cada asociado, **utilidades exentas del pago de impuesto en un 50%**.” (Aricapa, 2006, la negrita es mía<sup>62</sup>).*

Otra modalidad de contratación que se ha implementado en el Ingenio Mayagüez para vincular corteros de caña es la que se realiza bajo la figura de Contrato Sindical (CS)<sup>63</sup>. En este ingenio existen dos sindicatos, Sintraicañazucol, afiliado a la CUT, y Sintraindul, afiliado a la CGT; este último con un número de trabajadores mucho mayor que el primero<sup>64</sup>. En el ingenio el CS se realiza exclusivamente entre los trabajadores afiliados al sindicato de la CGT, y es muy usado para contratar labores de mantenimiento, transporte y servicios a la empresa en general. Hoy en día esta modalidad se mantiene para vincular aproximadamente 120 corteros, y varios trabajadores del área de mantenimiento, además de

---

<sup>62</sup> Aricapa, Ricardo (2006). “La Cadena de la Inequidad. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector Azucarero”. *Documentos de la Escuela Nacional Sindical*. Número 58. ISSN: 1794-9270. Pp. 27

<sup>63</sup> Recientemente un informe de Asocaña destaca al Ingenio Mayagüez en una investigación de la OIT del Año 2004 con respecto a la generación de “lecciones laborales positivas”. El informe se elaboró teniendo en cuenta 7 casos de empresas en sus relaciones laborales con los trabajadores. En él se destaca la importancia del “bienestar social” en la empresa, aludiendo además en términos favorables a los contratos sindicales en tanto “*esta modalidad se constituye en una opción muy importante dentro de los esquemas de subcontratación a que se acude en virtud del fenómeno de la terciarización. Contribuye a la generación de empleo, da una nueva dinámica a la actividad sindical, contribuye a contener su retroceso numérico, a superar su modo tradicional de obrar consistente en una función meramente reivindicativa, y a sortear crisis financieras de los sindicatos. Se consideró un complemento a la convención colectiva de trabajo, y un instrumento de defensa y de protección de los trabajadores, previsto en la ley y que no contradice la razón de ser de los sindicatos*”. Véase: ASOCAÑA (2005). “Aspectos generales del sector azucarero 2004-2005”. Pp 14. (Negrilla del autor).

<sup>64</sup> Sintraicañazucol es un sindicato fuertemente afectado por las políticas de la empresa. Según la declaración de algunos corteros sindicalizados, y que aun tienen contrato directo con la empresa, el sindicato de Mayagüez en su “época de oro”, los años 70, alcanzó a tener entre sus miembros 382 corteros de caña afiliados. Actualmente, el sindicato cuenta con 40 afiliados, hombres, antiguos migrantes de zonas rurales del departamento de Nariño, con edades en un rango de 50 a 54 años, casados y con hijos adultos; A propósito de algunos corteros con contrato directo y sus relaciones con la CTA Porvenir, Herney comenta: *acá hay gente de la cooperativa, van a salir como tres o cuatro ya pensionados, o más, y hay otros que están por salir ya pensionados, hay unos que están trabajando con pensión anticipada, que negociaron con Mayagüez, les dieron la pensión anticipada y entonces ellos les dan esa oportunidad de que trabajen hasta que cumplan los 60 años. A ellos ahora les han aplicado digamos la misma dosis que a nosotros, que a nosotros dicen, esta cooperativa o estas cooperativas van para tal parte hay tantas hectáreas y esas hay que cortarlas hoy, hay que hacer lo posible por cortarlas ya entonces, a veces el material se presta pa acabar temprano como a veces como le digo va llegando uno aquí hasta las 6 y media, 7 de la noche* (Entrevista a Herney López, 55 años, cortero gerente de una CTA, 25 de Julio de 2006).

que reemplazó el vínculo de los trabajadores de la extinta CTA de empaque disuelta este año<sup>65</sup>. Las Empresas Asociativas de Trabajo fueron sustituidas completamente por las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), lo que me lleva a considerar que la transición desde una forma de contratación hacia otra no ha sido un simple cambio; por ejemplo, en varios ingenios, como Central Castilla y Providencia, los CS y las CTA emprendieron una competencia exacerbada que favorecía procesos de deterioro en la contratación de la mano de obra. Según Delgado (2005), *“la pugna entre el CS y las Cooperativas de Trabajo Asociado es la siguiente: a ver quién paga menos la fuerza de trabajo, para poder ganar más. En estas condiciones, el aumento y ampliación de la precarización laboral va parejo a una mayor volatilidad en los empleos y con ello una importante reducción de los costos laborales para las diferentes clases de empresarios que participan en el sector”*<sup>66</sup>. En el caso de Mayagüez, los protagonistas de la pugna en la reducción y desplazamiento de los costos de contratación y seguridad, fueron primero los famosos “contratistas particulares” hacia las décadas del 70 y 80, luego las EAT a partir de la década del 90, y finalmente los CS y las CTA. El cambio desde el modelo de contratación previo a las cooperativas (las EAT, que operaban desde 1993) significó, de manera paradójica, que los ingresos nominales de la mayoría de corteros de Mayagüez aumentaran -aunque no en una proporción muy significativa- debido a que la legislación de la economía solidaria contempla unas exenciones tributarias para las CTA; mientras en las EAT el dinero para tributar por renta salía de la masa salarial que constituía el capital de la empresa, o sea, del bolsillo de cada trabajador asociado (por supuesto, no del Ingenio Mayagüez). Esto nos permite entender porqué para los trabajadores de las EAT era mejor estar asociados a una CTA, donde las deducciones son menores, al mismo tiempo aquellos corteros que hasta el año 2005 estuvieron con Contratista Sindical, vieron incrementar su salario. A continuación, las declaraciones de una de las contadoras de las CTA de corteros a propósito de la transición desde las EAT hacia las CTA:

---

<sup>65</sup> Debido a la expedición del decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006.

<sup>66</sup> Centro de Medios Independientes (Abril de 2006). “Atrapados”, Tomado de: <http://colombia.indymedia.org/news/2006/04/40286.php>

*En el 2002 ya salió un decreto que teníamos que cancelar declaración de renta y todo; en las EAT, antes del 2001 no se pagaba, después de 2002 sí; entonces no era rentable porque realmente vamos a ver los montos y son millones, son ciento y pico de millones que puede ingresar en la empresa asociativa en el año; pero cuando vamos a hacer la distribución en 12 meses para 80 personas o para el número de personas que están, vamos a ver que realmente eso es un sueldo con el que puede solamente subsistir el trabajador, entonces no son valores muy elevados para cada persona, entonces si nos ponemos a pagar impuestos, tenemos que sacarle del bolsillo al trabajador, de lo que se hace en Mayagüez, para ir a cancelar un impuesto. Entonces siempre era un gasto, nosotros lo veíamos, más que una obligación, como un gasto, entonces por eso se cambió de modelo y fue cuando se crearon las CTA. Desde ahí ya venimos con las CTA, **son grupos mayores porque tenemos número ilimitado** de asociados, mientras la asociativa sí nos limitaba en cuanto a personal. **Las CTA no declaran renta, presentamos la declaración de renta porque es una obligación, mas no cancelamos ningún valor.** (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 27 años, Administradora de las CTA, 13 de septiembre de 2006). (Negrilla del autor).*

De acuerdo a lo que comenta la contadora, es claro que la lógica de desregulación laboral a que han estado sometidos -en algunos períodos- los corteros de caña subcontractados, obedece a la búsqueda intensiva de reducción de costos en el área de corte manual por parte de la empresa. En esta lógica de reducir costos al máximo, ni siquiera el personal de administración de las CTA logra evitar los procesos de precarización contractual del ingenio. Inevitablemente ese personal es un elemento necesario para lograr la desregulación laboral, dicho personal administrativo también es organizado mediante el mismo modelo para evitar costos adicionales laborales para el ingenio y su pago corre en gran medida de una fracción de la masa salarial que traspasa el ingenio a cada CTA:

*Nosotras somos una pre cooperativa, o sea inicialmente yo trabajaba con el mismo personal pero con una empresa asociativa, eran menos, eran grupos de 20 personas, Yo trabajé con ellos 3 años antes de volverse cooperativas, cuando era por EAT yo era trabajadora de ellos directamente, que para términos legales me pagaba Mayagüez, pero Mayagüez igual le retenía a ellos lo que me iban a pagar a mí. Del mismo salario y todo, sino que era para evitar el vínculo laboral.* (Entrevista Zoila Victoria Pinchao, 13 de septiembre de 2006)

### **3.3. Proceso de conformación de CTA de corteros de caña en Mayagüez**

En el caso de los despidos a una de las últimas cohortes de corteros de caña de planta en Mayagüez, en el 2002, la estrategia de re-contratación -como mecanismo que induce a la desregulación de las condiciones del contrato de trabajo- fue la posibilidad que ofrecía la empresa (en realidad, fue la que impuso) para que el trabajador continuara en su función. Herney, un cortero de caña que se acogió a la modalidad de retiro voluntario para reintegrarse a sus actividades en Mayagüez a partir de un Cooperativa de Trabajo Asociado, describe la puesta en marcha de la estrategia de desregulación laboral, caracterizada por el desplazamiento de los gastos y la responsabilidad de la seguridad social desde la empresa contratante hacia el mismo trabajador subcontratado, pero también revela el efecto negativo que tiene este desplazamiento en términos de la disminución del valor de la cotización de cesantías, convirtiéndose en un *riesgo* para muchos corteros que finalmente deciden acogerse a la modalidad de retiro y posterior reintegro:

*Sí eso fue...., la empresa llamó por grupos a los corteros a decirles: “vea nosotros tenemos este negocio con ustedes, les vamos a cambiar de trabajo, los vamos a sacar del corte de caña y los vamos a mandar a oficios varios”, lo que en Mayagüez le llaman “ministra”. Entonces, eso que pasaba, a nosotros nos desmejoraba el salario que teníamos, **porque nosotros en el corte de caña se trabajaba por promedios, mientras que ya íbamos a ganar el básico de la empresa, entonces nos desmejoraba mucho eso... sobre todo lo que era la cesantía, ¿había posibilidades de perder ese beneficio?**, Sí, se perdía eso, por lo menos había gente que tenía 15, 20 millones de cesantías y entonces eso a la vuelta de 1 o 2 años, esa plata se podía perder, porque el promedio que tenía uno era muy alto y el básico que pagaba la empresa no era ni la mitad, entonces por eso se podía perder; entonces, ¿qué hace la gente?. (Entrevista a Herney López, 55 años, cortero gerente de una CTA, 25 de Julio de 2006)*

El año 2002 es la fecha en la que varios corteros coinciden para determinar el momento en el que la empresa “negocia” con ellos su desvinculación y ofrece capacitación para la organización por cooperativas<sup>67</sup>:

---

<sup>67</sup> En su mayoría, los ingenios de la región asumen o asumieron los costos de la formación de los corteros en el cooperativismo.

*“le dice el hombre, vea les vamos a cambiar de trabajo o le tenemos esto, podemos negociar, le vamos a dar esta cantidad de plata por el tiempo que usted ha laborado aquí, y además les damos la oportunidad para que ustedes se organicen como cooperativas, entonces, ¿cómo hicieron?..., los de Florida los ubicaron en un grupo, Pradera en otro grupo y Candelaria otro. De esa fecha arrancaron 5 cooperativas, que fue la cooperativa en la cual trabajo, que se llama Porvenir, otra cooperativa de aquí de Candelaria que se llama cooperativa de Candelaria, otra que se llama Las Palmas que es de Palmira, Pioneros que es de Florida y... Coopradera que es de Pradera, la mayoría ex trabajadores de la empresa”. Más adelante: “nosotros pagamos lo que es transporte y lo que es dotación, lo que es seguridad social, todo, todo lo cubrimos, nosotros todo lo que es el gerente, lo que es la junta de vigilancia, lo que es el consejo de administración todos somos corteros; ahí todos nos embarramos de eso. **Se le pregunta si reciben alguna bonificación por ser gerentes.** No, nosotros la verdad acá no. Simplemente cuando tiene que hacer alguna gestión, si le toca el día se le paga el día, si es mediodía, mediodía, de resto no; o sea, eso allí es pura, pura voluntad”. (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006)*

En el inicio, la conformación de las CTA en Mayagüez presentó algunos inconvenientes en la medida en que la administración no había sido centralizada en una sola empresa contable y de administración básica de las diferentes cooperativas; no obstante que los corteros habían sido certificados para constituir una CTA luego del curso obligatorio de 20 horas legales exigidas por la legislación cooperativa. Esto revela la fragilidad de las nacientes CTA, ya que al poco tiempo el Ingenio Mayagüez se dio cuenta que en la conformación jurídica y administrativa de las CTA, y para su funcionamiento legal, era imprescindible el trabajo de asesoría de una cuasi empresa contable, a la vez, independiente del ingenio en términos legales y que prestase esa asesoría a las diferentes CTA de corteros de caña:

*“hay muchos (trabajadores de corte) que nunca han ido a la escuela, ni siquiera a primero, y para conformar la empresa es necesario leer esto (se refiere a la legislación sobre CTA), entenderlo, acoplarlo a la empresa, entonces el nivel de escolaridad de pronto se hace un problema, o sea, uno lo capacita en parte solidaria, cómo constituir la empresa, cómo manejarlas; pero al fin y al cabo estamos hablando en este caso de corteros, y somos nosotras quienes finalmente hacemos todo”. (Entrevista a Gloria Cecilia Hurtado, 27 años, contadora de las CTA, 2 de Septiembre de 2006).*

En una oficina en Candelaria, se llevan a cabo todos los procesos administrativos y contables de las 15 cooperativas, así lo cuenta un cortero gerente de una de las CTA:

*“Nosotros tenemos una contadora y ella nos hace el trabajo. **¿Trabaja sólo para ustedes?** No, ella trabaja 5 cooperativas de corte de caña, tiene dos cooperativas de la requisa, después del alce de la caña, tiene una de esa azúcar Doña Pura, tiene otra del taller, me parece. **¿Ella es contratada por Mayagüez?** No, ella es contratada por nosotros; obviamente con el aval de Mayagüez. **¿Quién le paga a ella?** A ella le pagamos nosotros, nosotros tenemos un contrato con ella.”* (Entrevista a James Domínguez, 50 años, Cortero gerente de una CTA, 19 de Septiembre de 2006).

Retomando algunas partes del relato del anterior entrevistado, más la declaración de otro cortero para quien las CTA son “lo mejor que se han podido inventar”, observamos que la utilización por parte de Mayagüez de las cooperativas como forma alternativa de contratación, al tiempo que desempeña el papel de ser una bolsa de empleo, organiza a los trabajadores para realizar una tarea en el proceso productivo de la empresa capitalista que la contrata (en este caso el Ingenio Mayagüez). Como bolsa de empleo, las CTA al reemplazar a los antiguos contratistas también aseguran el suministro de personal en la realización de distintas labores. Esto es innegable:

*Resulta que hubo un cambio de modelo por el gobierno que implementó las CTA o quiso mejorar la calidad de vida para los trabajadores o de todas las personas que trabajan en ese sentido a nivel nacional, **pues porque CTA no hay solamente de corte de caña sino también en otras áreas de la empresa como el alce de caña, empaque de azúcar, mantenimiento, taller, etc.*** (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006). (Negrilla del autor).

El gerente de la cooperativa de empaque de azúcar Doña Pura manifiesta las funciones que realizan las contadoras, que a la vez tienen su propia CTA, cuya función es llevar a cabo la contabilidad y apoyar la administración de las CTA de corte de caña o de otros procesos productivos en el ingenio:

*“La cooperativa de nosotros tiene unas colaboradoras que nos llevan la contabilidad, hay una contadora y tres secretarias, ellas son las encargadas de llevar la contabilidad de las cooperativas del Ingenio Mayagüez... ellas llevan la contabilidad de todas las cooperativas y ellas acá hacen la cuenta de cuánto gana cada trabajador y mandan una nómina para Cootraim<sup>68</sup>, cuando llega el cheque a Cootraim, Cootraim lo que hace es a cada uno*

---

<sup>68</sup> La “Cooperativa de Trabajadores del Ingenio Mayagüez” es la principal entidad financiera en Candelaria constituida por trabajadores del ingenio, es una entidad multiactiva con sección de ahorro y crédito, presta servicios financieros desde hace más de 55 años a los trabajadores y personas del municipio y de otros cercanos como Pradera y Florida, aunque sus clientes son fundamentalmente de la cabecera. Administra los pagos de nómina de la mayoría de trabajadores y algunos empleados de Mayagüez.

*desembolsarle el dinero*”. (Jaime Castro, 29 años, gerente CTA de empaque, 7 de junio de 2006)

La racionalidad empresarial –incluidas las prácticas de gestión de la mano de obra- de un ingenio como Mayagüez, exige no correr ningún tipo de riesgo en la administración de las CTA que prestan sus servicios a la empresa. Es decir, que sus procesos administrativos no sean del todo claros ni se ciñan a las normas que vigila la Supersolidaria y puedan presentar posibles fallas que se traduzcan en líos jurídicos y demandas millonarias contra la empresa. Este asunto cobra más importancia sobre todo después del paro de corteros de 2005, cuando decide integrar la administración de todas las CTA a partir de la pre-cooperativa que está conformada por 4 empleadas<sup>69</sup>. Una de ellas define lo que hacen:

*Básicamente nosotras hacemos todo, ellos (los corteros) se preocupan por ir y laborar; lo hacemos todo bajo la entidad, o el nombre, o la razón social de cada cooperativa; lo que es la seguridad social, lo que son pagos de valoración o compensaciones, que es lo que normalmente llamamos nómina o prestaciones sociales..., correspondencia en general, contratos, pues contratos con otras entidades o lo que llamamos convenio de trabajo asociado que es el contrato de cada trabajador asociado con la cooperativa.* (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 13 de septiembre de 2006)

La pre-cooperativa que Mayagüez “recomendó” para la administración de las CTA de corte de caña configura el modelo de una empresa subcontratista administrando otra empresa de subcontratación, conectadas en red con la gran empresa capitalista que es el ingenio. La conexión con la empresa contratante se lleva a cabo mediante una estricta auditoría empresarial del ingenio que da las pautas administrativas, de acuerdo con una de las contadoras este es el trámite que realizan en la administración de las CTA:

*“Nosotros lo que hacemos es facturarle a Mayagüez el servicio, Mayagüez igual tiene todo sistematizado, si es de corte por lo menos, nos hacen un corte... lo hacemos de lunes a domingo ese corte, semanal, entonces le facturamos a Mayagüez, lo de corte es sistematizado, de fábrica eso hay formatos igual, se sacan los formaticos del sistema, En corte solamente hay tipos de caña, entonces nos dan el dato, nosotros facturamos, la factura es aprobada por el visto bueno de nosotras, del gerente, y Mayagüez tiene también su procedimiento, son como tres firmas también. Por el día viernes se tiene el cheque a*

---

<sup>69</sup> 2 de ellas son hijas de antiguos corteros de caña que llegaron en la época de los 70 y que gracias a las condiciones de estabilidad de su contrato de trabajo lograron darle educación superior a su prole.

*nombre de cada entidad, de cada cooperativa*". (Entrevista a Gloria Cecilia Hurtado, 2 de septiembre de 2006)

Ante los malos manejos que venían realizando tanto contratistas como algunos corteros (sobre todo los que arreglaron su situación con la empresa e invirtieron el dinero en un bus o algún otro modelo de negocio) que se tornaron gerentes de las CTA, el control del Ingenio Mayagüez se vuelve más intenso y regular, debido a la explosión inicial de CTA con escaso manejo contable, impulsadas por los mismos ingenios azucareros. Las palabras de la contadora muestran claramente el grado de injerencia del ingenio en la organización de la pequeña CTA, pero no a la manera de un control demasiado visible, sino con el propósito explícito de imponer una lógica de administración que evite algún problema como una demanda legal, pero quizás, lo más importante, evitar un efecto desestabilizador con serias consecuencias para la moral de los trabajadores y la aceptación del régimen de contratación terciarizado bajo la figura de una "empresa de trabajadores", ello debido a un descalabro en la administración de la masa salarial pagada y gestionada por la cooperativa, al no tener un manejo contable medianamente riguroso. Esto dice la contadora:

*"Mayagüez sí mantiene muy encasillado en que si entran 30 millones, cómo se van a distribuir los 30 millones, como nosotras le pagamos a ellos una parte (los corteros), el sueldo o compensación ordinaria, y otra parte, compensación semestral, que son las prestaciones legales, entonces hay un porcentaje que se queda, entonces ellos buscan que ese otro porcentaje que se queda quede bien administrado y se sepa qué es realmente para la cooperativa, y de pronto, nosotros como ente administrativo, o los mismos directivos de la empresa cooperativa (se refiere a los gerentes de las cooperativas) no vayan a disfrazar el dinero para otros fines".* Más adelante comenta: *"En caso de alguna sanción, de alguna eventualidad legal, Mayagüez también debe responder porque ellos nos contratan, nosotros tenemos que cumplir con unas leyes, por eso ellos intervienen mucho en la parte administrativa. Hay muchas cosas en las que nos colabora Mayagüez, porque es una empresa que ya lleva trayectoria. Ellos intervienen mucho en la parte administrativa en cuanto a ver si se rigen o no se rigen las cosas. Ellos, por ser entidad, vienen y dicen que ellos saben más que los asociados, y **vienen y nos revisan a nosotras la parte administrativa, todo, para ver cómo lo estamos manejando**, nosotros lo que hacemos es facturarle a Mayagüez el servicio, Mayagüez, igual tiene todo sistematizado, si es de corte o fábrica todo es sistematizado".* (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 13 de septiembre de 2006) (Negrilla del autor).



### ***3.4. El papel del Ingenio Mayagüez en la promoción de las CTA***

A partir de una revisión de la información de diarios como El País y El Tiempo, se hace evidente que el fenómeno de la expansión de las CTA de corte en el Valle del Cauca está relacionado con el impulso y el estímulo a la formación de las cooperativas por parte de los empresarios azucareros. A través de instituciones y fundaciones especializadas en capacitación en economía solidaria se brindaron cursos y talleres sobre formación de CTA para la mayoría de trabajadores de los ingenios,<sup>70</sup> todo como parte de una estrategia de reconstrucción del personal. Aunque los empresarios asumen en un primer momento los costos administrativos y legales exigidos para la constitución de una CTA, estas *gestiones* les representan a las empresas beneficios tributarios y laborales que inciden en la generación de una mayor reducción de costos productivos a partir de una externalización del trabajo a destajo. Las palabras de una contadora de CTA en Candelaria describen la estrategia del ingenio en la constitución de las cooperativas:

*Yo sabía que venía todo este revolcón de las asociativas, de las CTA, entonces me puse a estudiar mucho sobre eso, hice un diplomado sobre talento humano y el proyecto que presentamos fue precisamente sobre cooperativas (la persona entrevistada se graduó en el 2003 de la Universidad del Valle en Ingeniería Industrial y manifiesta estar muy bien formada en economía solidaria). Nosotras teníamos una empresa asociativa que tenía muchos beneficios, pero que no es una entidad sin ánimo de lucro, mientras que las CTA sí, entonces se presentó el proyecto a Mayagüez entre junio y julio del 2002. **Vea, viene un revolcón, creemos que se debe constituir tal empresa, entonces ya también Mayagüez empezó a averiguar, y ya empezó pues el auge de todos los ingenios, o sea, se sabía que venía un revolcón, que teníamos que cambiar, mas no sabíamos por cuál entidad cambiar porque había que analizarlo muy bien, entonces ya nos dimos cuenta lo de las cooperativas. Mayagüez dijo nosotros necesitamos que la administración la haga una sola entidad, y más que fuese sin ánimo de lucro. Para revisión eso es un lío, eso en cuanto a la***

---

<sup>70</sup> En el caso específico del Ingenio Mayagüez la fundación Caicedo de Cali, el SENA y la Cooperativa (financiera) de Trabajadores del Ingenio Mayagüez (Cootraim), han sido las instituciones encargadas de brindar los cursos sobre CTA a la mayoría de trabajadores de Candelaria, incluyendo los antiguos trabajadores de empaque. Todos estos cursos los pagó el ingenio cuando las CTA se estaban conformando. Actualmente si una CTA asocia un trabajador es la propia entidad la que costea las 20 horas de formación que exige la legislación a todas las cooperativas del país. En términos de los corteros en el Valle del Cauca, incluyendo por supuesto los de Mayagüez, Asocaña y el Sena han brindado capacitación en cuestiones como gerencia social y cooperativismo a trabajadores que son gerentes de las CTA. Ver diario El Tiempo, sección Cali: “En Cali 130 corteros de caña recibieron diploma en gerencia social” Diciembre 5 de 2006; y diario El País, sección Económica: “Más Competencia a la gasolina” Febrero 15 de 2006, y, “Capacitación en Etanol” Febrero 18 de 2006.

*parte legal, es sin ánimo de lucro, pero es más complicado que una empresa privada en la parte revisora; ya entonces habían varias propuestas, una más económica otra más costosa, entonces inicialmente se la ganó un señor de Providencia, un contador de Providencia que tiene una empresa y que manejan la parte de cooperativas y también ha manejado allá en el ingenio, en el Ingenio Providencia. Entonces ya ellos (los corteros) dijeron que no, que ellos no querían una persona extraña, que arregláramos precio, entonces ya me llamó Mayagüez y arreglamos precio, porque en cuanto al servicio que íbamos a ofrecer estábamos en el mismo sitio. (Entrevista a Gloria Cecilia Hurtado, 2 de septiembre de 2006) (Negrilla del autor).*

Los corteros exigen a la empresa que la administración de las cooperativas no quedara en manos de una persona desconocida, apoyan y se solidarizan con la propuesta de las contadoras de Candelaria, puesto que ellas habían trabajado anteriormente con los corteros en las EAT estableciendo lazos de confianza<sup>71</sup>, y aunque la propuesta que la empresa había escogido fuera “la más económica” para los corteros, lo paradójico del asunto es que en últimas quienes pagan los gastos de administración son los mismos trabajadores y por ello el ingenio no pudo imponer a quién van a contratar los trabajadores, en este caso, el que paga (de su salario) decide. Un detalle muy interesante para resaltar tiene que ver con la formación de una “adhesión a la ideología empresarial” en muchos de los trabajadores que ejercen los puestos de dirección y administración de la estructura organizativa en una CTA, “conscientes” de que están administrando una empresa “de verdad” y que es de los propios trabajadores, nadie tiene porqué darles órdenes “*sino que uno mismo es el que se manda ahí*”. Al respecto, un trabajador de corte comenta su experiencia:

*“La capacitación fue a todos los trabajadores, son mínimo 20 horas de capacitación, todos hicimos el curso, eso fue certificado y todo, unos por el SENA otros por la fundación Caicedo. Mayagüez llamó varias fundaciones, porque resulta que como ya había mucha gente, entonces tenían que hacerlo para poder mantenernos y para que esté todo al día, porque ya eso es montar una empresa, legalmente, ir a una cámara de comercio, ir ante la DIAN, ante la Supersolidaria, a decir, vea, vamos a montar esta empresa, necesito un número del NIT, somos tantas personas, tenemos registro en la Supersolidaria, en cámara y comercio, el Ministerio de Protección, todo eso está establecido, eso es lo legal de la empresa. Entonces, ya nos capacitaron y ya empezaron a concientizar a las personas de a qué es que va uno, cómo se tenía que trabajar, el comportamiento ya es muy diferente, ya no tiene que estar diciéndole el patrón que uno tenía antes, “vea, mire, qué pasó aquí, por qué ese trabajo, etc. Ya uno tiene que ser muy consciente de lo que hace,*

---

<sup>71</sup> Una de las contadoras es hija de un antiguo cortero de Mayagüez muy conocido en Candelaria.

*uno como directivo, como patrón, o como gerente, uno sabe si esa persona no está dando la talla, entonces uno la llama y le dice: ¿qué le pasa hermano? ¿Por qué no quiere trabajar?, o qué le sucede o qué necesita, coménteme para ver en qué le podemos solucionar, Según eso pues uno trata, si él dice, no es que estoy muy aburrido, no quiero trabajar más pues uno tiene que tratar de decirle bueno y hasta cuándo va, listo y buscar a otra persona para que entre a reemplazarlo”. (Entrevista a Armando Nupán, 38 años, Cortero de caña, 20 de Septiembre de 2007. (Negrilla del autor).*

### **3.5. Percepción de los trabajadores y tensiones laborales en las CTA**

La carga de gastos administrativos y de funcionamiento de las cooperativas es una de las responsabilidades que le toca asumir al cortero, lo cual genera malestar sobre todo entre aquellos con una trayectoria laboral larga y que trabajaban directamente con el ingenio. Este desplazamiento de los gastos administrativos hacia los mismos corteros es una forma de observar el impacto del cambio en las formas de contratación en términos de las responsabilidades por parte del contratante y el contratado a través del *velo* del régimen solidario. Dicho impacto va en detrimento de los ingresos percibidos por los corteros, quienes ahora ven una reducción de su salario por concepto de “gastos administrativos”, mientras tanto, el Ingenio Mayagüez se ahorra, entre otros, los costos de administración de la nómina de corte. Así lo expresa un cortero que tenía contrato directo:

*“Ah no, es bastante el cambio, a nosotros por lo menos cuando estábamos allá en ese seminario, la preparación para la charla que nos daban explicándonos qué es una cooperativa y todo, a uno lo endulzan muy bueno, que sí, que uno en realidad maneja lo de uno mismo, pero resulta que **no es lo mismo que trabajar directamente con la empresa, en la empresa donde a uno le dan la dotación, le dan herramienta, le dan todos los implementos de seguridad, tiene usted su dotación tiene su prima, goza uno de muchos auxilios, mientras que acá no, acá todo eso uno lo tiene que costear, por lo menos acá para tener derecho al subsidio familiar tenemos que afiliarnos a una caja de compensación y pagar de una, con lo de seguridad social allí va incluido cuánto hay que pagar uno”**. (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006). (Negrilla del autor).*

Además de que disminuyen los ingresos de algunos trabajadores antiguos, el ocupar cargos de dirección, como ser gerentes, de la junta administrativa, de vigilancia, desgasta al trabajador que ahora tiene que ocuparse de asuntos que antes eran cuestiones que lidiaba la

empresa, y que además le exigen tener un “perfil” que no le significa ningún tipo de bonificación económica por sus gestiones:

*“Acá los primeros días fueron muy duros, a mí me tocó sinceramente duro, a largo plazo uno se aburre en esto, porque uno lidiar con personas es cosa seria, poner de acuerdo un poco de cerebros es cosa seria. Uno debe tener ciertas normas, cierto perfil para ser un representante, no puede ser todo el mundo porque, qué tal una persona que no sepa ni leer ni escribir, una persona que no tenga unas relaciones humanas, una persona que no tenga una forma de hablar, entonces eso nos perjudica porque no va dar buena imagen al grupo, entonces acá manejamos eso, siempre que vamos a escoger una persona miramos que sea adecuada para ese cargo”.* (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006)

Otro trabajador de la misma CTA -y que laboraba por medio de un contratista particular en el ingenio- responde a la pregunta de ¿cómo se conformaron los estatutos de la CTA donde labora actualmente? Él resalta cómo ahora que no está el contratista las condiciones laborales son “mejores”, pero que en la nueva entidad sin el patrón o contratista, todos tienen que ser más “conscientes” con la cooperativa y mostrar un buen desempeño:

*“Para los estatutos se llamó una persona o una entidad, en este caso Fundación Caicedo de Cali<sup>72</sup>. Es una fundación especializada en formar cooperativas. Mayagüez llamó a la entidad y la entidad dijo, “bueno ustedes son tantos hombres, ustedes van a conformar una cooperativa, la cooperativa es esto, la cooperativa va a hacer esto y van a ser así de esta manera”; primero que todo nos empezaron a indicar cómo debe prepararse uno para conformar una empresa, de qué forma, cómo debe de hacerlo, cómo debe uno portarse y cómo debe manejar esa empresa; porque uno viene de otra forma de ser diferente con un*

---

<sup>72</sup> Esta entidad se crea en 1957 por la iniciativa de los fundadores de los Ingenios Central Castilla S.A. y Riopaila S.A. (Ubicados en Candelaria), en la página Web de la entidad definen su actividad así: *La Fundación Caicedo González es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja en favor de la población vulnerable con un enfoque empresarial, en el cual el Ser Humano es protagonista y beneficiario. Su Modelo de Intervención Social se estructura en la acción integral e integrada, encaminada a la formación de seres humanos, hacia el mejoramiento constante de sus condiciones de vida en un marco de convivencia, responsabilidad compartida, respeto, solidaridad y autonomía.* (Negrilla del autor). A propósito de los cursos de cooperativismo cargados del discurso de los teóricos de la gestión empresarial: ver el artículo del diario Portafolio titulado “Sector azucarero: más que mieles y etanol”, se señala lo siguiente: *“algunas alianzas firmadas con universidades y entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), que ha dictado diplomados para los ejecutivos y los líderes de las cooperativas de trabajadores asociados que prestan servicios a los ingenios. También, anualmente el Sena dicta 400 cursos de capacitación para el personal que labora en los ingenios. Otros convenios estratégicos se han firmado con las universidades Autónoma y Javeriana, con el Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT), con la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC) y la Gobernación del Valle, lo mismo que con otras entidades dedicadas a la formación técnica y tecnológica, que responden a la vocación agrícola del Valle del Cauca”.* Diario Portafolio, sección Análisis. “Sector azucarero: más que mieles y etanol”. 21 de marzo de 2007.

*contratista, donde uno dependía de que el patrón le decía a uno: “si quiere hágalo, si no nada”. En cambio, ahorita nosotros entre todos le decimos a la persona, si la persona ya no quiere trabajar, si la persona pierde mucho tiempo, si la persona tiene problemas nosotros la llamamos y le decimos, “qué le sucede, qué le pasa”; pero directamente no le estamos diciendo que se vaya, no, nosotros buscamos de solucionarle el problema a la persona; el contratista no hacía eso, el contratista decía esa persona me está faltando mucho, a él no le importaba el problema que usted tenía, sino que decía, “ vea... usted hágame el favor que ya no hay más para usted”, y metía otro que no tuviera problemas; esa es la diferencia que hay, ahora nosotros nos manejamos”. (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)*

La conformación de los estatutos de la cooperativa representa el “*nosotros nos manejamos*”, de esta forma la legislación cooperativa exige que los estatutos deben ser elaborados por el pleno de asociados. Lo interesante de esta “autogestión” es que comienza a generar situaciones de tensión entre los corteros, en la medida en que entre ellos aparecen relaciones de autoridad de los directivos de la CTA con el conjunto de los trabajadores asociados:

*“Uno en los estatutos maneja unas reglas y en esas reglas unas normas que uno pone acá, se dice que al trabajo no se debe llegar en estado de embriaguez, que en el trabajo no se pueden tener peleas, porque uno maneja son herramientas de corte, allá una pelea es una cosa seria porque ya uno con un machete va es a abrir a otro y de pronto hasta lo sale es matando. Si **la persona pierde mucho tiempo**, para todas esas causas hay una norma, que si la persona faltó a esas normas, por ejemplo, nosotros hacemos lo siguiente: una persona llega en estado de embriaguez, por ejemplo, mañana llega borracho y que quiero trabajar, él no puede trabajar borracho por un accidente, porque maneja una herramienta de filo y se puede cortar, y **eso nos perjudica porque una persona lesionada es un tajo menos, una utilidad menos que nos va a ingresar**. Entonces si esa persona incluso se niega a irse para la casa, **uno primero lo que hace es hacerle un llamado de atención por escrito. Eso está establecido en los estatutos**: si la persona a los ocho días volvió y reincidió otra vez, se le entra a suspender, se le suspende dos o tres días, para que vaya entendiendo, si la persona a los 20 días, 21 días vuelve y reincide en lo mismo, ya se pasa a sacarle multa, sanciones, una sanción de veinte, treinta, cincuenta mil pesos, si la persona ya no le hace caso a nadie, se cita a una asamblea y se expone la persona y los casos frente al resto del grupo. Ahí le dicen si le dan la oportunidad, o si él va a cambiar, o si le pasan la carta, si el grupo dice hay que excluirlo, le pasamos la carta y chao, lo mismo sucede con otros casos”. (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006). (Negrilla del autor).*

Otro trabajador del corte de caña comenta cuáles han sido las tensiones generadas a partir de su experiencia como gerente y trabajador asociado en una de las CTA en Candelaria, ante la pregunta acerca de ¿qué tipo de problemas sorteó en la gerencia de la CTA? Salen a

reducir una cantidad de detalles importantes acerca de las dinámicas de “autogestión” cooperativa y su impacto en las formas de organización del trabajo, donde son los trabajadores los que asumen los riesgos del proceso productivo. Es interesante observar cómo hay un desplazamiento de los conflictos en la relación laboral hacia la cooperativa y lo cuadros de representación, es decir, entre los mismos corteros de caña:

*“Por lo regular, los problemas económicos han sido de toda una vida. En general, los corteros de caña nunca nos acostumbramos a vivir con lo que ganamos, siempre vivimos sobregirados, entonces una semana está bien el trabajo y la otra semana está mal, entonces la semana que estuvo malo el trabajo ya no nos va alcanzar para las deducciones y para los gastos que se necesiten, entonces qué pasa, ¿a dónde más van a acudir ellos? (los corteros), pues a la misma empresa (se refiere a la CTA) donde están trabajando y resulta que la cooperativa le dice que no hay plata para prestar que por esto, por lo otro, le sacan miles de disculpas, que porque no hay plata, que porque si te presto a vos el otro va a venir a pedir prestado y si nosotros le prestamos a éste o a aquél, los demás que no necesitan ahora después la pueden necesitar, bueno cosas por ese estilo. Entonces hay mucha gente que no comparte eso. **Para prestarle algo a lo que tenemos derecho los asociados, porque es un préstamo no es un regalo, ellos le ponen mucho problema a una cosa de esas, entonces es mejor que a uno le digan no hay pero que no lo estén a uno “tetiando” por ahí. Ellos le dicen “que vamos a ver si el gerente puede”, pero es que resulta que esas son las labores del gerente, atender los problemas que tengan y si puede solucionarlos mucho mejor; pero es cuando ellos quieren, entonces ese es el descontento de la gente. Otra cosa que disgusta es que ha sucedido ya como en dos ocasiones, “dicen, bueno vamos a llegar diciembre, entonces a cada uno le sacan un listado de cuánto debemos y tenemos de provisiones, entonces dicen el 15 de diciembre vamos a hacer corte y como ustedes deben esa plata entonces ustedes, un ejemplo, usted debe \$ 400.000, entonces para que usted no quede con tan poquita plata, le vamos a descontar la deuda de \$200.000 y usted queda con \$200.000 de deuda, le vamos a descontar un 50% de lo que debe, le quitan el 50% de la deuda. Entonces, claro ahí dice uno qué es lo que voy a hacer, pero resulta que hay gente, por decir, con una deuda de \$500.000 y cuando se llegó el día le quitaron todos los \$500.000 y que luego le prestamos, y luego le prestan \$200.000. Entonces, ¿cómo queda uno?, coge todo un diciembre y con tanto gasto que implica, entonces esa son las cosas que la gente no está de acuerdo con eso. O sea, solamente hay dos tipos ahí que no les gusta que les digan a ellos que se han adueñado de eso, son el gerente Mauricio Guzmán y el presidente. Si vamos a hacer una reunión de consejo hay que primero ver si el gerente puede ir ese día y quiere ir ese día y el señor Guzmán puede ir o quiere ir. La cooperativa está sometida a eso y es algo que no se ha podido cortar, en la asamblea pasada yo me lancé al consejo nuevamente y fui elegido presidente, pero ya en reunión de consejo la idea era cambiar de gerente y apenas quedamos dos contra tres, entonces el consejo estaba con el gerente y él continúa. Él, digamos que administrando la plata no tengo nada que decir de él porque a mí no me consta decir que se está cogiendo, incluso yo aseguraría que él está haciendo las cosas***

*bien, pero tiene sus cosas que no gustan*”. (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006). (Negrilla del autor).

James Domínguez es un trabajador que ha ocupado cargos de dirección y administración en la CTA, él es otro trabajador que perdió el vínculo directo con la empresa en el año 2002, tenía una trayectoria laboral larga y muchos corteros lo aprecian y respetan debido a su “carácter” en la administración y gerencia de la CTA creada en el 2002. En su experiencia como gerente de la cooperativa podemos destacar elementos que muestran cómo asumen el trabajador y sus compañeros las funciones de gestión de cuestiones como el transporte<sup>73</sup> ahora que están en la CTA, además de los conflictos entre trabajadores en un régimen que supuestamente es solidario y de espíritu cooperativo, pero que en la práctica genera situaciones de tensión entre corteros:

*“Hay muchos compañeros de los mismos fundadores y de los nuevos que me apoyan, están de acuerdo conmigo, pero entonces, de los directivos, empezando por el gerente, son los que están en contra de eso, parte de que ellos están en contra de nosotros es porque se llegó a un tiempo en que la cooperativa tiene 2 buses para transportar personal. Hay uno que recoge gente de Gorgona y sale por el barrio Panamericano y recoge la gente de allá, el otro hace el recorrido desde el parque de Candelaria, baja por el Pailón y da la vuelta por acá, por el cementerio y nos recoge. **Entonces este grupo de acá, en el que siempre andaba yo y la gallada de por acá, no estábamos de acuerdo en muchas cosas que ellos hacían, por lo menos nosotros no estuvimos de acuerdo que sacaran un dueño del bus, con todo y bus que nos estaba transportando sin ningún motivo, para poner otro, eso lo hicieron el gerente y los directivos.** Entonces, como esas cosas las define el consejo de administración y el gerente, entonces resulta que como había un tipo del consejo de administración que era el dueño del bus (que es cortero antiguo que todavía trabaja) que iban a ingresar, entonces ahí se amangualaron ellos. Porque es más, había antecedentes del bus que iban a ingresar que mantenía en desbalance porque lo tuvo otra cooperativa. Y el otro no era asociado a la cooperativa.*

---

<sup>73</sup> En mis recuerdos de infancia, en el transcurso de la década del 90, fueron muy importantes los viajes con mi madre en los camiones y buses de la empresa –a veces en bicicleta- para llevarle el almuerzo a mi padre, estos camiones fueron posteriormente vendidos y se compraron unos buses mucho más modernos, los transportadores (trabajadores que tenían contrato directo en la empresa) fueron posteriormente desvinculados y se les “sugirió”, además de ofrecer una bonificación por retiro de la empresa y la posibilidad de comprar los buses, que se organizaran como cooperativa para que le prestaran ese servicio al ingenio. Actualmente hay varias empresas que prestan este servicio, una que viaja cada hora desde la cabecera hacia el ingenio, una enfocada en transportar trabajadores y empleados desde otros municipios y corregimientos (Cali, Palmira, Pradera, Florida, El Cabuyal, Villagorgona, entre otros), otra que transporta los hijos de trabajadores que estudian en el colegio de la empresa, lo cierto es que el recuerdo de aquellos camiones con el logotipo de la empresa Mayagüez, sugieren un momento en el que ésta recién comenzaba a implementar nuevas formas de organización y gestión empresarial.

*Entonces nosotros hicimos una reunión convocada por mí e hicimos un acta donde no estábamos de acuerdo en eso, y entonces desde ahí se empezó la discordia con nosotros, me dijeron que yo era el que encabezaba eso, lo que pasa es que nosotros por lo menos cosa que no nos gusta, la vamos diciendo y eso es lo que a ellos no les gusta, y **en cooperativa todos tenemos los mismos derechos y ellos no compartían eso**. Y entonces como yo el primer año que estuve cuando arrancaron las cooperativas, yo fui el gerente de ella, entonces yo tenía algo de conocimiento y la gente me apoyaba mucho a mí, porque afortunadamente no tuvimos problemas, trataba de solucionar los problemas lo más posible que pudiera y se podía, y ahora en la actualidad está el gerente y otro compañero que fue presidente cuando iniciamos y luego después como dos años más, son tipos digamos que afortunadamente no les ha faltado, tienen más o menos su comodidad, no mucho pero sí, nunca han tenido una calamidad, entonces como ellos no necesitan creen que los demás tampoco necesitan y entonces ese es el problema ahí”. (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006). (Negrilla del autor).*

### **3.6. Los pagos y deducciones de las CTA y otros servicios que prestan a los asociados**

Con respecto a los pagos que se hace a los corteros en Mayagüez hay que tener en cuenta dos características importantes, la primera referida a la jornada laboral de los trabajadores, que es al destajo, y se paga de acuerdo a la cantidad de caña cortada por día. Esto se calcula recolectando y pesando en las básculas de los ingenios la totalidad de caña cortada en el lote que ha sido asignado a cada CTA. La segunda, tiene que ver con que el control del pesaje que tienen las empresas a través del sistema de recolección o “alce global” - implementado hace más de una década-, y, un convenio de precios con otros ingenios a través de Asocaña, permiten que los procedimientos para el pago a cada cortero se haga a través de formatos estandarizados<sup>74</sup>. Los procedimientos que se llevan cabo para realizar el pago a los trabajadores los describe a continuación la contadora:

*Entonces nos dan el dato (es decir, información sobre cuánto corta cada trabajador diariamente y por semana), nosotros facturamos, la factura es aprobada por el visto bueno de nosotras, del gerente, y Mayagüez tiene también su procedimiento, son como tres firmas de autorización. Con esa autorización ya hacemos la factura, se hace el día lunes o martes a más tardar, por el día viernes se tiene el cheque a nombre de cada entidad, de cada cooperativa; depende donde tenga la cuenta cada entidad, si la tienen en banco sería por transacción electrónica, si la tienen acá en Coostraim que es la cooperativa del ingenio,*

---

<sup>74</sup> Ver ANEXO 6: Planilla de liquidación de corte de caña 2007, Ingenio Mayagüez.



*envían cheque con el motorista y consignan directamente a la cuenta de la empresa. Ya cuando llega el dinero nosotras hacemos la distribución, nosotras acá internamente sabemos cada trabajador, cada asociado, qué tanto ha trabajado, entonces hacemos la distribución, y dejamos pues las retenciones para la empresa, cubre gastos, cubre administración, cubre representación legal. Del cheque que llega se hace todo. (Entrevista a Gloria Cecilia Hurtado, 2 de Septiembre de 2006)*

Un trabajador de la CTA Sureños explica cómo son los salarios y las primas ahora que son asociados, atendiendo a las implicaciones jurídicas de este último término las remuneraciones reciben el nombre de “compensaciones ordinarias y extraordinarias”:

*Hay compensaciones ordinarias que son las que recibimos cada 8 días, cada semana, y hay extraordinarias que son las que le decimos a la liquidación, que es cada 6 meses, liquidamos en Mayo y liquidamos en diciembre, eso se va sacando un descuento por tonelada de caña también que nosotros hemos incluido ahí. Por tonelada de caña cortada hemos incluido un valor y cuando pagan en Mayagüez se va sacando aparte para que cuando llegue fin de año o a mitad de año se le tenga un acumulado a cada trabajador, es un ahorro. (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).*

Otro trabajador de la misma CTA comenta cómo se realizan los pagos de compensación ordinaria a él en cuanto trabajador y a la CTA:

*“Por ejemplo, la tonelada la pagan a \$5400 en sí eso le queda a uno libre, pero en sí a la CTA el precio total de todo es como \$13000 por tonelada de caña y de ahí ya viene el desglosamiento, que seguridad social, descuentos, parafiscales, etc. La caña cortada quemada está a \$5400 libras para el trabajador pero a la CTA le sale como a 13000. **¿Cada cuánto les pagan y cuánto es su promedio salarial?** Nos pagan semanalmente, eso es según la capacidad de cada persona, porque hay personas que ahí devengan hasta 1 millón de pesos mensuales o hasta más, por ejemplo en el caso mío que yo soy como regular, no soy muy bueno ni muy malo, yo semanalmente me estoy ganando \$200.000, 220 o 250, semanalmente trabajito regular, nosotros tenemos un cabo que nos asigna donde nos toca con número de código y de ficha, entonces digamos nos tocaron 3 hectáreas, entonces dividamos eso en 50 personas, nos va a tocar a cada uno de a 70 metros con 5 matas, entonces cada 30 metros el ingenio tiene promediado que suma tanto valor de toneladas de caña porque ese es el promedio que ellos manejan de toneladas cortadas, entonces cuando ya están las toneladas cortadas, que ya eso cuando lo levanten de ahí del piso con máquinas y lo lleven a la báscula, ellos calculan por cada 30 metros que es lo que tienen promediado, entonces que hace el cortero para sacar la medida de eso, para sacar el porcentaje o los valores; un metro, uno utiliza un metro, por ejemplo llego el número 8400, me entiende, y este corto 60 metros entonces uno coge con el metro y mide 60 metros, entonces nosotros tenemos una tablita donde están los porcentajes y valores que le da Mayagüez y en la cual dice 60 metros equivale a 2 tajos, entonces dos tajos se corto la*

*ficha 8400 se pone en la planilla y esa planilla va a dar a Mayagüez y ellos ya tienen todo muy organizado, le pasan el dato a las contadoras y luego nos pagan”.* (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006)

Ahora que los trabajadores hacen parte de una CTA se les realizan unas deducciones conocidas como “aportes sociales”<sup>75</sup>. No obstante, el manejo de este dinero por los propios trabajadores le imprime una nueva dinámica a la administración de la CTA, generando la capacidad de que los trabajadores, en consenso, decidan qué hacer con el dinero y la capitalización de la entidad a través de los estatutos.

**¿La CTA presta dinero a sus asociados?** *“Nosotros manejamos una cosa que se llama aportes, los aportes son como un ahorro que todas las cooperativas igual manejan. Acá se implementó que cada trabajador obligatoriamente, porque nosotros establecemos unos estatutos que nosotros manejamos, entonces nosotros descontamos cinco mil pesos semanales por trabajador, eso es obligatorio, o sea, gane o no gane, debe aportar esos cinco mil pesos, eso es un soporte que tiene la cooperativa, nosotros en este momento tenemos como cuarenta millones en aportes y se sigue echando, ese es otro descuento que se hace del salario, y ese descuento se le entrega solamente a la persona cuando se retire del todo. Por ejemplo, que la persona dice ya no voy a trabajar cortando caña aquí, entonces se la liquida y todo y se le devuelve todo lo que tenga ahí, así tenga un millón, lo que tenga. Cada uno tiene un ahorro ahí, yo tengo, mi compañero tiene y el que no tiene, no es asociado.* (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007).

***Se le pregunta al trabajador cómo funciona la administración financiera de ese ahorro, programado en común acuerdo a través de los estatutos de la CTA.***

*Por lo menos nosotros hacemos esto, nosotros no somos cooperativa financiera, somos de trabajo, prestamos un servicio, en este caso el servicio de corte de caña, entonces nosotros de cinco mil en cinco mil, ya tenemos diga usted setecientos mil pesos cada uno, entonces entre 60, 70 hombres ya tenemos como cuarenta millones, entonces qué hacemos nosotros para sacarle provecho a esa plata, resulta que viene el dueño del bus al que nosotros le pagamos por transportarnos, y dice “vea, necesito diez millones ¿a cómo me los van a prestar?, “¡no que se lo prestamos al 3%!”, entonces hacemos una reunioncita, aprobamos y tenga; esto nos da un dividendo, un interés, y esto lo vamos incluyendo ahí mismo en los ahorros y después lo repartimos, cada liquidación, a mitad de año, o a fin de año, decimos, “tanto de intereses le sacamos a esta plata”, entonces esto lo sacamos aparte, y a cada cortero se le entrega un dividendo, esos son los aportes”.* (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)

---

<sup>75</sup>Correspondientes a una cuota de afiliación por una única vez no reembolsable, un aporte a la capitalización de la cooperativa y una cuota obligatoria mensual que no es inferior al 5% de la remuneración mensual

Desde hace mucho tiempo, y como un efecto indirecto de las distintas reformas en la legislación laboral, el ingenio ya no tiene la obligación de dar dotación a los trabajadores, ya que es responsabilidad del contratista o de la cooperativa a la cual está afiliado el trabajador. Ello implica que sean los trabajadores los que compren su dotación. Esta es la manera que han encontrado para reducir costos a partir de la compra de los instrumentos para el corte:

*“Nosotros estamos manejando esto, a lo que le sacamos provecho es a esto, vea: nosotros manejamos dotación, dotación es lo que compramos, ropa y todo, herramientas, todo, entonces eso me toca pues negociarlo a mí. Yo digo qué es lo que necesitamos para comprarlo al por mayor, yo ya sé quiénes son los proveedores, ya que la empresa directamente nos recomendó con ellos, porque ellos ya los vienen conociendo desde bien atrás, desde que ellos contrataban para ellos mismos, entonces como compramos al por mayor lo de toda la cooperativa, entonces nos sale más barato”* (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006).

La experiencia de trabajo de los corteros en las CTA de Mayagüez no va más allá de 6 años de funcionamiento. Aunque es una trayectoria corta, ha tenido unas implicaciones enormes en términos de las nuevas formas de organización del trabajo, ya que en las cooperativas algunos de los corteros tienen que involucrarse en los cargos de dirección o administración de la CTA, y ello implica un doble trabajo para el cortero que tiene que hacer trámites que lo involucran en labores o gestiones ajenas a su oficio, como por ejemplo, los pagos a la seguridad social, o conseguir un salón para una reunión:

*“Eso nosotros lo cotizamos por un salario mínimo cada trabajador, cada trabajador cotiza semanalmente. Se va sacando una cotización y se le va aportando y mensualmente los primeros diez días de cada mes se le paga la seguridad a cada uno. Hasta ahorita todas las CTA de Mayagüez cotizan por el salario mínimo y Cootraim es la entidad a la que nosotros le pagamos para que nos administre, nosotros le pagamos cierto dinero a ellos para que ellos nos hagan manejo de administración, manejo de nómina, seguridad social, cartas laborales, salón para eventos si necesitamos hacer reunión, asamblea, ya que cada año es obligación hacer asamblea, cambio de directivas, volver a renovar todo, mirar que está malo, que está bueno y acomodar las cosas”* (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006).

### ***3.7. La implementación de CTA en Mayagüez como estabilización salarial para trabajadores de corte de caña con antiguos contratistas***

La inestabilidad en el trabajo de corte caña en términos del anterior sistema de “contratista” no puede ser explicada aludiendo a la “mala fe” de la persona del contratante, aunque a veces incurran en actos que significan mayores beneficios personales en detrimento del salario del trabajador. Sin embargo, no se puede olvidar que los grados de inestabilidad, des-regulación y volatilidad del oficio de cortero han sido históricos en el sector azucarero, y que la empresa contratante (el ingenio azucarero) traslada el “terror del mercado” y sus efectos para que sea el intermediario quien asuma ese riesgo, el cual termina por incidir directamente sobre las condiciones de trabajo del cortero:

*“El contratista lo rota a uno. En Mayagüez por lo menos decían tres días no hay trabajo para los Jiménez, entonces don Ismael Jiménez decía “mañana vamos para Manuelita”, y en Manuela trabajábamos un día y decía “mañana nos toca para el Ingenio del Cauca”, y él no hacía sino poner el transporte y uno madrugar a trabajar y allá lo iban a dejar a uno, o donde tocara, Castilla, Cauca, Pichichi, Manuelita, Providencia, en todos esos ingenios me tocó cortar caña. Por ejemplo, al señor de allá el contratista le decía: “vea mijo usted no me sirve, hágame el favor y se va de una, para usted no hay más”, y que tenía que hacer uno, agachar la cabeza y chao”. (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)*

La implementación de CTA se da por la presión ejercida por los corteros en la búsqueda de estabilizar y ejercer un control sobre la relación salarial, las cooperativas reemplazaron los contratistas que operaban de manera irregular en la empresa y que ésta contrataba para conseguir personal en el corte:

*“Y se formó la CTA y de una al contratista le dijo la empresa: vea contratista no más, estas personas van a pasar a ser parte de cooperativas, y nos dieron capacitaciones sobre cómo se forma una CTA, cómo se maneja, porque ya prácticamente uno es el que maneja todo, ya no depende de un contratista, un patrono directo, sino uno mismo es el patrón de uno mismo ahí, uno mismo es el que cuadra todo, el que cuadra su sueldo, su dotación, su transporte, uno mismo hace para todo”. (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007).*

Ahora que el trabajador está en una CTA que corta caña para Mayagüez (quien da la entrevista pertenece a una de las CTA de corteros en Candelaria), tiene plena seguridad de que el lugar de trabajo se sitúa expresamente en los terrenos de siembra del ingenio

(concentrados alrededor de la cabecera y en otros municipios cercanos como Palmira o Pradera); en comparación a la situación con el contratista, donde la rotación por distintos puestos de trabajo se generaba a partir de los convenios del contratista en distintos ingenios (Incauca, Central Castilla, Pichichi, Providencia). El convenio “formal” entre la empresa Mayagüez y la CTA asegura que el trabajador se desempeña en un área específica. Sin embargo, según la descripción de cómo es un día de trabajo para un cortero, no se hace explícito un cambio fundamental con respecto a la estabilidad de la jornada por el hecho de que estén en una CTA, además la posibilidad de que algunos trabajadores tengan que desempeñar funciones distintas al corte -en labores de supervisión del trabajo- es muy frecuente:

*“El trabajo de nosotros es día a día y es un trabajo que prácticamente no podemos decidir hasta que hora vamos a trabajar, es un trabajo que uno sabe que sale de la casa pero no sabe a qué hora llega, ¿Por qué? Lo que le decía ahora, por ejemplo, llega y le han asignado a la CTA 4 hectáreas para 60 hombres, que es un poquito más de lo que siempre se corta, si uno se logra cortar esas cuatro hectáreas, ese día nos ingresó utilidad o sea harta ganancia, nos ingresó buen sueldo porque uno con cuatro hectáreas se puede estar cortando 10, 11 toneladas y eso equivale como a sesenta mil pesos, y a veces que no nos dan las 4 toneladas, sino que nos dan 3 o 2 y media o 2, entonces hay veces que salimos a las 5 y media de la casa, como podemos estar a la una a las dos de la tarde en la casa otra vez, como hay veces que podemos estar llegando hasta las 7 de la noche porque depende de lo que la producción le pida al corte y depende del material (cruda limpia, con hoja,) y el precio para trabajarlo”* (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007).

Más adelante, el mismo cortero comenta:

*“Por ejemplo, a mí me tocó reemplazar al cabo, eso es una planilla de Mayagüez en donde ahí aparece: ficha tal, eso uno lo hace todos los días, por ejemplo, hoy le tocó a la ficha 7640; uno lo mete en el primer tajo de frente, ahí 30 líneas, entonces uno manda 30 personas de frente, todas cortan 5 matas hasta que lleguen las 30 líneas* (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007).

Quisiera hacer una breve alusión a los trabajadores *flexibles* en Candelaria, fundamentalmente hombres en edades entre 33 y 38 años que han pasado por distintos empleos en condiciones de contratación precaria que les ha significado una alta rotación por distintas labores y empresas, sin vínculos fijos o duraderos. Teniendo en cuenta lo anterior, entendemos la importancia que han adquirido las CTA de corte en Candelaria en

tanto opción laboral que tiene una regularidad frente a la enorme incertidumbre en el mercado de trabajo de Cali, a pesar de las condiciones de empleo precario debido a la continua movilidad en los distintos frentes de trabajo de un ingenio y de que en un principio la vinculación de varios de éstos se realizó a través de un contratista. Estos trabajadores deciden cortar caña como alternativa segura y viable en comparación con sus anteriores trabajos, sobre todo teniendo en cuenta que el oficio de corte de caña, como oferta laboral en el mismo municipio, permite el ahorro de una cantidad de imponderables (como los costos del pasaje) cuando se labora en una ciudad como Cali<sup>76</sup>:

*“Como cortero de caña llevo 11 años, yo trabajaba en Cali, era operario de diferentes maquinarias, trabajé en Celulosa del Valle, Calzaplas, Provarios, Tecnoquímicas. Era puro contrato a seis meses y renovaban, si a uno le gustaba seguía, si no, pues se retiraba. Más que todo a uno lo mata por allá es el transporte desde aquí de Candelaria, ya ida y venida, siempre el transporte es bravo, de aquí a Cali, de Cali a Yumbo, a otro sitio... entonces uno veía que eso lo mataba a uno, por lo menos en el caso mío, yo el último trabajo que hice fue ahí en una hacienda que se llamaba “La Agujea”; era soldador ahí, y al ver que eso se me acabó, porque me renovaban contrato cada tres meses, y entonces no me gustó, y entonces ya me retiré de allá y me vine a vivir acá a Candelaria -esa hacienda queda por allá por Gorgona, hacia atrás, bien hacia atrás por El Carmelo-. Entonces, me resultó corte de caña. Pues yo también, gracias a Dios yo ya había terminado mi bachillerato y todas esas cosas, y me dio por ensayar, porque yo me le mido a todo, yo no*

---

<sup>76</sup> El jarillón concentra un alto porcentaje de población negra y es una zona de la cabecera de Candelaria donde es evidente la asociación entre el color de piel, la ocupación, y el estatus laboral de los jefes del hogar. Se trata de una población mayoritariamente negra. El oficio de cortero de caña es la única alternativa posible y real que se asoma en el panorama de los jóvenes afrocolombianos (18 a 26 años, la mayoría con compañera e hijos), por ejemplo: los contratistas a nombre de las EAT pagaban años atrás los servicios de un carro “anunciante” recorriendo todas las calles de la cabecera y de varios corregimientos (uno de los más conocidos, El Cabuyal) en búsqueda de brazos para el corte. En varios momentos de mi infancia y adolescencia recuerdo, hasta el año 2001, que los contratistas administradores de las empresas asociativas de trabajo (EAT), aliados con algunos políticos en épocas electorales, reunían a corteros en agasajos, lo que ponía en evidencia la precariedad del trabajo que enfrentaban, sobre todo los corteros del jarillón. Los jornaleros negros asistían a esas reuniones invitados por el contratista de una EAT conociendo que se desarrollaban rifas de pacoras, limas, dulce abrigo, forros, carpas, que tanto les hacía falta en su dotación, dotación que con el paso de los años la empresa ya no entregaba desde comienzos de la década del 90, delegando esa función, primero a los contratistas, luego a las EAT y ahora a las CTA, y que el cacique político, en la búsqueda de votos, les ofrecía “gratis” a los trabajadores en días de campaña. En tal sentido, no se puede desconocer que con las CTA se ha restringido este mecanismo de injerencia clientelista que caracterizaba el modelo informal de contratación anterior. De todos modos, esta modalidad clientelista de distribución de utensilios de trabajo mediante rifas por parte de los políticos tradicionales no necesariamente desaparece del todo, ya que los recursos de las CTA para este tipo de rubros afectan el salario de los trabajadores asociados y estas ayudas externas clientelistas pueden paliar las necesidades de esos materiales en forma individual y la presión sobre los costos de su consecución por parte de una CTA donde están vinculados los trabajadores beneficiados.

*me arrugo para nada, y aunque me gustó y entré a trabajar y me gustó y me rindió ese trabajo del corte de caña y ya voy a cumplir 12 años de estar trabajando...”* (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)

En el caso del cortero entrevistado, perteneciente a una red familiar y de conocidos que alquilaba cuartos para trabajadores cañeros, fue recomendado ante un contratista<sup>77</sup> que tenía un convenio con Mayagüez y se encargaba de buscar corteros para llevar a cabo las funciones del corte en los años noventa:

*“Bueno eso pasó así: Yo llevaba, por ejemplo, como 6 años con contratista desde que ingresé, el contratista era un señor de Palmira que se llama Jorge Mesa. Un día yo estaba sin trabajo y un compañero que vivía en la casa ahí donde mi mamá me dijo pues que si yo ya había cortado caña, y yo le dije que yo no sabía cómo cortar eso, y él dijo que me explicaba, entonces que él me quería a mi también trabajando y que conociera esa clase de trabajo, y entonces presenté la fotocopia de la cédula y otros documentos que me pidieron; y ya, madrugué al otro día con un machete, agua y la comida como un cortero, y me dieron mi tajo, se llama tajo de caña lo que le dan a uno, y me pusieron a trabajar y yo como venía con mis buenas energías entonces le pegué duro y a la gente le gustó y me dijo que él me recibía y que hacía bien el trabajo y que si quería seguir pues que no había problema, y yo le dije sí, ahí dure 6 años con esa gente de Jorge Mesa en Palmira”.* (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)

El trabajador explica a continuación cómo percibe las ventajas de estar en una cooperativa de trabajo con respecto a la situación anterior con el contratista. Es muy importante resaltar el hecho de que el control de la relación salarial en el sistema precedente era muy precaria para el trabajador:

*“Con el contratista, resulta que uno no sabía nada, uno lo único que hacía era recibir el sueldo, pero muchas veces uno no sabía ni qué había cortado en el día de caña, ellos llegaban y le decían a uno “hágale y corte hasta donde usted pueda, hasta donde aguante, hasta donde acabe”, y uno pues con tal de conservar su trabajo sabiendo que va a ganar algo ahí, pues uno le tira hasta donde aguante, y en cambio en la CTA nosotros distribuimos mejor el área, si somos 60 hombres y nos dieron tres hectáreas entonces dividimos y vemos cuánto nos toca por cada hombre, ah! que nos tocó 50 metros, listo!, cada uno responde por 50 metros, entonces ya uno tiene una aproximación del valor que le toca, entonces ya los dividendos, o sea, las utilidades, sea como sea uno se va a dar cuenta cuánto se ganó, ¿por qué?, porque nosotros mismos pagamos una administración, nosotros*

---

<sup>77</sup> La madre del entrevistado tiene un inquilinato en su vivienda en Candelaria, cuyos cuartos son ocupados por corteros nariñenses y sus familias desde hace por lo menos 30 años. Gracias a los contactos con corteros el entrevistado conoció a mediados de los años 90 a un contratista quien lo vinculó como cortero de caña.

*sabemos que Mayagüez tiquetea la caña que se corta y eso viene acá directamente a la administración, entonces cada lunes o cada martes estamos recibiendo el tiquete de las toneladas cortadas, entonces por ejemplo yo digo: el lunes me corté 7 toneladas, el martes 4 toneladas, así uno va llevando un promedio, y el último llega el día viernes y uno dice juy; pero entonces ya me corté 50, 60 toneladas; así uno ya calcula trescientos, cuatrocientos mil pesos, entonces uno se da cuenta qué es lo que hace, y se da cuenta de las deducciones, de lo que uno hace en el día, de préstamos, de todo tipo de cosas, con el contratista uno no se daba cuenta de eso”. (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)*

El control sobre el monto del salario es el cambio más importante para los trabajadores que laboraban subordinados al contratista, además de que ahora les toca asumir responsabilidades administrativas en el marco de una entidad dependiente de la gran empresa capitalista azucarera:

*“En la CTA yo personalmente soy el gerente, yo soy el que maneja esas cosas ahí, yo a un trabajador le digo aquí está su volante de pago, le paso su tiquete, usted tiene en compensaciones tanto, mire cómo va semana a semana, día a día, cuánto se cortó, mientras que allá no (se refiere al contratista), allá le decían tenga su paquete, tenga su cheque, se ganó esto y punto, más de ahí uno no sabía si le cotizaban seguridad, salud, pensión, entonces uno no sabía nada de eso, y ahora con CTA sí manejamos todo, mejor dicho, nosotros ya sabemos lo que es una empresa en realidad, cómo nos manejaba el contratista a nosotros y qué plata les quedaba a ellos en realidad, ahora sí sabemos porque nosotros mismos manejamos todo, nosotros tenemos un grupito o uno saca una junta directiva, un representante, un gerente, junta de vigilancia, junta del consejo administrativo, entonces uno con eso se administra todo como en una empresa, la CTA es una empresa”. (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)*

Sobre la conformación de algunas cooperativas de corte en Candelaria, es importante señalar detalles interesantes que funciona en el discurso empresarial –y de algunos corteros– alrededor de la conformación de las CTA como “oportunidades” que generan los ingenios para los trabajadores, pero que esconden, por ejemplo, los riesgos de las operaciones comerciales, sobre todo presentes por la variación en los precios<sup>78</sup> del azúcar en el mercado

---

<sup>78</sup> “En el mercado interno es poco probable desde que Procaña y Asocaña decidieron que el Estado debía fijar una tasa nominal del precio del azúcar o una caída de la demanda nacional o de exportación. Una relación desequilibrada establecieron los ingenios con los consumidores colombianos al bajar los precios internacionales del azúcar, de manera que subsidian sus exportaciones con el sobreprecio en las ventas en Colombia. Así, mientras en el mercado internacional el precio es de 12 centavos de dólar por libra en el nacional ha oscilado entre los 30 y 50 centavos de dólar. Es la última aplicación de una suerte de



internacional, los cuales pasan a ser asumidos por la cooperativa y así de manera directa por el trabajador, en la medida en que el incremento (y las posibilidades) de su salario depende de la demanda de trabajo que haga la empresa a la CTA. El riesgo al que se someten los *asociados*, ahora que la empresa tiene plena autonomía para designar contratos a las CTA de corte que le convenga, tienden a incrementarse, sobre todo porque no existe la posibilidad de un sindicato que aglutine a los trabajadores asociados en las CTA, ya que están por fuera del marco de la legislación laboral. Ya no hay una intervención laboral que impulse políticas de contratación que impliquen una relación de subordinación directa de los trabajadores con la empresa, relación donde es la empresa la que asume, al lado del trabajador, los riesgos en el proceso productivo y de la comercialización del producto: *“la pérdida ocasional de competitividad en el mercado exterior de productos bandera como el azúcar, frente a los edulcorantes sintéticos o al maíz rico en fructuosa, el contrabando de azúcar principalmente venezolano que afecta el mercado interno, la reconocida pérdida de empuje de la nueva generación de empresarios y los fenómenos de violencia han tenido un claro efecto sobre la disminución de los puestos de trabajo de la gran industria y empresa regional”*<sup>79</sup>. Sin embargo, todo lo anterior no es *evidente* para los corteros, y esto se nota sobre todo cuando describen, con mucho entusiasmo y *confianza*, los trámites de contratación:

*“Nosotros firmamos un contrato de oferta mercantil en enero y ya en diciembre nos están llamando, tengan la oferta mercantil, analícenla, revísenla y nos dicen si conviene o no conviene para ustedes, nosotros la analizamos en el consejo de administración y miramos todos los puntos, los precios de la caña, cómo van a quedar, todo detalladito, si nos conviene decimos listo aceptémosla, entonces ya autorizamos al gerente para que la firme y realizamos el contrato con Mayagüez, como ellos son una empresa grande calculan el incremento del precio de la caña cortada, tienen unos convenios con una entidad que se llama Asocaña y ella es la que regula esos precios es la que le dice a los ingenios vea la caña va a quedar a esto porque ellos son los que saben cómo se maneja el mercado internacional del azúcar y ponen el precio a nivel industrial en todo lo que es el sector azucarero, así el otro ingenio la quiera pagar a \$7.000, pero como hay un convenio*

---

*capitalismo burocrático al que están acostumbrados los azucareros desde la época en que recibían de los departamentos las concesiones para producir aguardiente y alcohol”*. Mondragón, Héctor. “Los negocios del Biocombustible y de la caña de nuestros empresarios y el gobierno nacional”. Mayo de 2007, tomado de [www.gruposemillas.org.co](http://www.gruposemillas.org.co)

<sup>79</sup>Mejía, Carlos 2002. “Trabajo y Tecnología en la actual fase de desarrollo del Capitalismo”. *Anuario de Investigaciones*. Cali: CIDSE, Universidad del Valle. Página 2.

*firmado por todos los ingenios azucareros entonces no pueden excederse, tienen que manejar una misma tarifa”*. (Entrevista a Armando Nupán, 20 de septiembre de 2007)

### **3.8. La CTA de empaques de azúcar, “una EST encubierta”**

Jaime Castro estaba vinculado con Mayagüez por intermediación de Sintraindul, a través de un contrato sindical se desempeñaba en labores de empaque de azúcar en las instalaciones de la fábrica, por lo cual su situación laboral no difiere mucho de la de un trabajador temporal. Él dependía de firmar el contrato cada 6 meses con el contratista y generalmente tenía un mes como período de cesantía para luego reintegrarse. Él es uno de los jóvenes de Candelaria que se inserta al mercado laboral reemplazando antiguos trabajadores directos de la empresa que fueron despedidos, se reubicaron en oficios varios o simplemente se jubilaron realizando distintas actividades. La demanda de nuevo personal para labores de empaque (sobre todo jóvenes en edades entre 20 y 30 años) ha crecido en los últimos años en la cabecera, más aún si tenemos en cuenta que varios trabajadores antiguos en esa función – y en otras del área de fábrica, como torneros, soldadores, tacheros<sup>80</sup> y cargadores- ya se han pensionado. La generación de empleo a partir de la demanda de trabajadores para empaque –pero también para labores de torno y soldadura- propició que un buen número de trabajadores contratados bajo una misma modalidad (Contrato Sindical), y con unas características sociales similares, por ejemplo, que varios son familiares<sup>81</sup>, graduados del mismo colegio, en un mismo rango de edades, viven en la cabecera, sostienen una familia, se conocen de años, entre otras, estimaran como positivo organizarse de manera independiente para trabajar en Mayagüez. Lo interesante del proceso de formación de la CTA es ver qué tipo de demandas negocian los trabajadores con la empresa, y si se modifica la situación de inestabilidad laboral a que se somete el trabajador

---

<sup>80</sup> “Tacheros” es el nombre que se le asigna al personal encargado de la limpieza y el mantenimiento de los Tachos al vacío, estos son máquinas en las que se realiza el proceso de cristalización del azúcar.

<sup>81</sup> Al preguntarle a un trabajador (Alejandro Rivas) sobre como ingresó a la CTA cuando ésta se fundaba, responde: *No pues por medio de mi primo; porque él es el líder de la cooperativa, entonces mi mamá hablo con él, porque hacía falta un trabajador más, entonces... me afiliaron a la cooperativa. ¿Ha estado vinculado a alguna CTA? No, nunca*. Este joven es egresado del colegio de la empresa, su padre es trabajador de oficios varios en el mismo ingenio.

a través de la función polivalente que desempeña con el contratista y que, después de “hablar” y que la empresa los “escuchara” comienzan a reproducir bajo la nueva modalidad. Además, ello conlleva a que se desvirtúe la naturaleza jurídica de la CTA puesto que la actividad económica exige que ésta utilice todos los equipos y maquinarias de Mayagüez, y de acuerdo a la regulación sobre cooperativas de trabajo, las CTA deben ser poseedoras de los medios de producción con que laboran<sup>82</sup>, lo que no pasaba en este caso, ya que obviamente los trabajadores no son dueños de los equipos con los que trabajan. Por lo tanto, falta un criterio básico para el funcionamiento legal de una CTA, quedando así reducida a una empresa de servicios de trabajo enmascarada de cooperativa:

*Bueno, nosotros teníamos trabajo en el ingenio Mayagüez con un contratista, entonces como trabajábamos con él, de pronto el salario que nos pagaba no era justo para nosotros, entonces de ver que ese salario no era justo, hablamos con las directivos de la empresa Mayagüez y les expusimos el caso de que por qué no montábamos primero una asociativa, entonces ellos nos escucharon, nos dieron el visto bueno y nos apoyaron en la asociativa, estuvimos un año con la asociativa, se llamaba Sermoba. Después de que pasó ese año ya empezó pues todo el cuento de lo de las CTA, entonces la empresa nos dio una capacitación para que hiciéramos la empresa, la cooperativa. **¿A qué se dedica la Cooperativa?** El trabajo principal de la cooperativa de nosotros es el empaque de azúcar, nosotros empacamos azúcar familiar, azúcar Doña Pura, ése es el objetivo principal de la cooperativa, también tenemos otros compañeros que también se desenvuelven en otras labores como es en el taller, hay otro en el área de estivado de azúcar, ellos trabajan arrumando pues azúcar de 50 quintales, son de la misma cooperativa. Nosotros en este momento estamos no más dedicados a Mayagüez, siempre hemos estado vinculados con Mayagüez... los que trabajan en el taller, tenemos dos compañeros que son soldadores, ellos trabajan todo lo que es soldadura en el ingenio, hay uno que trabaja en lo que es montaje cuando hay mantenimientos, él trabaja empacando azúcar también, cuando hay mantenimiento lo mandan pues a soldar, siempre que hay reparaciones en el ingenio, se hace cada cuatro meses, entonces siempre lo piden a él porque él sabe lo que es montaje y todo eso entonces nosotros lo enviamos para esa labor. Él es empacador y cuando se necesita es soldador. Hay otros que trabajan arrumando el azúcar en 50 kilos, en el área de nosotros somos 10 encargados de esa función, se llama azúcar “Doña Pura” (Entrevista a Jaime Castro, 7 de junio de 2006). (Negrilla del autor).*

Hay que destacar que la cooperativa se constituyó explícitamente para ofrecer servicios de personal a la empresa, no como una *alternativa* a la que se acoge el trabajador después de analizar otras posibilidades -como se pretende en la lógica del actor racional y del mercado,

---

<sup>82</sup> En el caso de los corteros los machetes y limas se clasifican como medios de producción.

o en la lógica de los empresarios-; la CTA, aunque contaba con los requisitos formales que la consagraban como entidad autónoma y sin ánimo de lucro, exenta del pago de impuestos parafiscales y dedicada exclusivamente a una labor en específico, ocultaba los beneficios imponderables (más no imperceptibles) típicos de la terciarización en empresas como Mayagüez, beneficios que se refirieron a la eliminación de los costos de la carga salarial y prestacional de los trabajadores, aumento de la productividad del trabajo involucrando personal polivalente con horarios flexibles, eliminación del vínculo con contrato directo lo que trae consigo la exclusión y disminución de las posibilidades de que los trabajadores se involucren en la lucha sindical como mecanismo de negociación laboral. Recordemos, sin embargo, que la conformación de la CTA en el área de empaque fue la iniciativa de parte de los trabajadores para reducir el nivel de precarización a que estaban sometidos con el Contrato Sindical (es *paradójico* que por las contrataciones del sindicato es que la empresa se destaca en el informe de la OIT previamente citado), y que la negociación con Mayagüez desembocó en los cursos de formación sobre cooperativas que les dio la empresa:

*Después de que obtuvimos el certificado, en el 2003, que nos nombraba como que ya habíamos tenido la capacitación de la cooperativa, cuando ya terminamos el seminario, entonces nos presentamos ante la gerencia, mostramos que ya habíamos terminado el seminario y entonces la empresa nos mandó a contratación externa y ahí con el ingeniero de contratación externa nos hizo firmar un contrato, ese contrato ya fue a un año con la CTA, y de ahí en adelante cada año veníamos firmando contrato. Nosotros trabajamos prácticamente es por hora, nosotros le trabajamos a Mayagüez por hora, cada semana se liquida todo lo que ha trabajado el personal, supongamos en el área de nosotros de Doña Pura, todo lo que se trabaja en esa semana se liquida en unas planillas, el tiempo de cada trabajador, eso se manda donde el ingeniero, el hace la cuenta de todas las cosas (Entrevista a Jaime Castro, 7 de junio de 2006).*

Me parece importante tener en cuenta elementos de negociación en los que la empresa no ha podido evitar la presión de los trabajadores en el momento de constituir la CTA, respecto a las formas precedentes de contratación (contratistas particulares, EAT, Contrato Sindical):

*Nosotros trabajamos allí prácticamente todo es por hora, en la tarde nosotros trabajamos una producción más porque la empresa en estos momentos está vendiendo bastante azúcar, digamos el horario de nosotros es de 7 a 3 de la tarde, ese es el tiempo que nos pagan por hora, y de 3 de la tarde a 5 nos pagan por producción, eso ya es un contrato distinto. Eso*

*fue un convenio con el doctor Vásquez, el gerente de la fábrica, entonces cada que nosotros trabajamos por producción es otro porcentaje y nos tienen que pagar a un precio más alto la hora (Entrevista a Jaime Castro, 7 de junio de 2006).*

No deja de llamar la atención que en todo este proceso no existe una negociación directa entre la empresa y los trabajadores con respecto a las condiciones del contrato de trabajo. Sin embargo, curiosamente para una serie de trabajadores de empaque, que tenían antes una relación contractual mediante contratistas particulares, las CTA son un mecanismo de contratación menos perjudicial y por lo mismo preferible respecto a las modalidades precedentes. De esta forma, vemos que las CTA van a inducir cambios importantes en la organización y condiciones de cierto tipo de trabajos (empaque de azúcar) donde las pretensiones de autonomía y mejoramiento de la relación salarial, ocultan una simple relación de intermediación que no se diferencia mucho, en términos de estabilidad, de la situación laboral a que estaban sometidos con el contratista, sin desconocer que introducen una cierta racionalidad en la relación contractual respecto a la forma tradicional del contratista particular. Además, teniendo en cuenta la mayor volatilidad y desregulación del empleo de empaque<sup>83</sup> (y los otros que se realizan como “oficios varios” en la CTA), ni siquiera se puede inferir la posibilidad de una autonomía suficiente en el funcionamiento de la CTA como para que se presente una “acción de lucha cooperativa” como nueva estrategia de negociación de los trabajadores asociados:

*Cuando nosotros empezamos la cooperativa éramos 11, esos fuimos los fundadores de la cooperativa, de ver pues de que nos exigían producción, nos pedía el ingeniero de pronto, por ejemplo, que salía un trabajador de la empresa pensionado, entonces el ingeniero nos decía que le cubriéramos ese puesto, entonces debido a eso cubríamos ese puesto con un trabajador nuevo, vinculábamos un trabajador a la CTA para que cubriera esa vacante. A veces mandábamos de los que empacaban que llevaban más tiempo, los mandábamos a cubrir ese puesto y los nuevos los poníamos a hacer otros trabajos. Nosotros en el empacadero trabajamos 11 personas, fuera de esos hay cuatro personas que son de la empresa como los que ya están por salir pensionados, o que los mandan*

---

<sup>83</sup> Así es como suelen ser las jornadas de trabajo para el entrevistado, esta descripción muestra una dimensión más de la inestabilidad de las condiciones de trabajo de los asociados a la cooperativa de empaque: “Supongamos nosotros estamos trabajando, entonces de un momento a otro gerencia comercial, ellos son los encargados de los pedidos de azúcar, cuando ellos necesitan tantas pacas de azúcar supongamos para Carrefour, nosotros le empacamos azúcar a Carrefour, ellos llegan necesitando 2000 pacas de Carrefour y en esos momentos no está el azúcar en la bodega, entonces nos toca que completar esa producción, entonces se nos alarga más el tiempo para cumplir con ese pedido”. (Entrevista a Jaime Castro, 7 de junio de 2006).

*para otro puesto. La CTA era de 11 y ahora es de 17, contratamos más gente digamos por la producción que nos exige la empresa y también cuando, en este momento salió un señor pensionado de la empresa, entonces nos tocó cubrirlo con otra persona nueva que incorporamos a la cooperativa. Las empresas casi que ya quieren contratar mucho personal que sea sólo por las cooperativas, por lo que pues ya ninguna empresa quiere contratar una persona que entre por la misma empresa sino una cooperativa o un contratista, un intermediario, la empresa siempre busca, lo principal para una empresa es contratar gente o por cooperativa o con un intermediario, Mayagüez y casi todos los ingenios siempre aplican eso, nunca lo contratan por la empresa sino por cooperativa (Entrevista a Jaime Castro, 7 de junio de 2006). (Negrilla del autor).*

De las anteriores declaraciones se desprende la “realidad jurídica” acerca de la CTA de empaque en Mayagüez, ya que funcionó como una bolsa suministradora de mano de obra para la empresa, la cual, a raíz del nuevo decreto expedido por el Ministerio de Protección Social, decidió liquidarla y volver a la modalidad del CS para vincular estos trabajadores. Supuestamente el CS es más costoso para la empresa que las CTA, pero es ciertamente menos “costoso” que contratar al trabajador con un vínculo directo:

*“Ahorita están más bien alejados por ese problema, de que ellos no pueden, si ven alguna relación directa o algo en lo que Mayagüez se involucre en la administración de ellos, pueden pasar ellos a ser ya trabajadores directos de Mayagüez o sea tienen penas las empresas grandes, debido a la expedición del decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006 del Ministerio de Protección Social, ahí se cambio toda la estructuración de las cooperativas, en un sentido organizacional, de responsabilidades, en sentido legal quedó claro de que las empresas contratantes no tienen para nada porque meterse en la administración”. (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 13 de septiembre de 2006)*

Curiosamente el proyecto que los trabajadores de empaque tuvieron al organizar una CTA apoyada por la misma empresa, para mejorar sus condiciones salariales respecto a la modalidad precedente, el CS, revela su reducida capacidad de negociación, ante la ausencia de un movimiento sindical que agrupe a las diferentes formas de contratación que tiene la empresa. Por otro lado, al perder el respaldo jurídico las CTA en el área de empaque porque la nueva reglamentación las prohíbe, lleva a la empresa a regresar al sistema de contratación anterior, el CS.

Los trabajadores aunque no influyen de manera autónoma en las cuestiones fundamentales que atañen a sus condiciones de vida (vistas a través de las condiciones del contrato de

trabajo), vale la pena destacar que la conformación de una CTA es un proceso complejo que involucra varias dimensiones de la vida del trabajador, permitiendo que surjan elementos interesantes como la solidaridad entre trabajadores y la manera como los corteros establecen la organización de la cooperativa:

*La cooperativa cada que se hace la asamblea general ordinaria se reparten los excedentes, de los excedentes el 20% va para el fondo de educación, el otro 20% va para las reservas de aportes, eso se le va aumentando los aportes a los asociados, y el 10% es para el fondo de solidaridad, supongamos en el fondo de educación ese 20%, supongamos que hay unos miembros de la cooperativa que de pronto quieran estudiar, entonces de ese 20% se le puede patrocinar para que estudie, para todo lo que sea de estudios de los mismos asociados de la CTA, los que quieran hacer de pronto un seminario o algo de cooperativismo, de esa plata se saca y se les da a ellos para que hagan ese curso, en el fondo de solidaridad cuando algún asociado de pronto tiene una calamidad, falleció de pronto una esposa o algún hijo, de ese dinero se le da algún porcentaje para que pueda cubrir los gastos generales. Tuvimos un compañero que le falleció la hermana y de ahí le colaboramos. (Entrevista a Jaime Castro, 7 de junio de 2006).*

### **3.9. El paro<sup>84</sup> de corteros en Mayagüez, fragmentación de la fuerza de trabajo**

Entre los meses de mayo y julio del 2005 se generaliza paulatinamente una huelga masiva de corteros de caña en los diferentes ingenios del valle geográfico del río Cauca, con bloqueos a la entrada de las distintas empresas. Así describe el movimiento huelguístico la agencia de noticias “Centro de Medios Independientes”<sup>85</sup>:

*En total fueron 62 días de huelga en siete ingenios azucareros: en Incauca cinco, en Pichichi seis, en Castilla cinco, en La Cabaña siete, en Providencia cuatro, en Central Tumaco veintiuno, en Manuelita nueve, en Mayagüez cinco. Cerca de once mil corteros en pie de lucha, atrajeron a su movimiento no sólo a sus familias, sino además a los pobladores de los municipios aledaños, cobijando su gesta a cerca de cien mil personas.*

---

<sup>84</sup> Ver diario El País, sección Valle del Cauca: “Corteros de caña se fueron a paro”, Mayo 26 de 2005; “Corteros se fueron a paro en Florida”, Junio 14 de 2005; “Levantaron paro en Pichichi”, Junio 23 de 2005; “Comienza una semana definitiva para la cabaña”, Septiembre 19 de 2005. En el diario El Tiempo ver sección Cali: “Cortadores de caña amenazan con paro por atropellos de cooperativas contratistas de ingenios”, Mayo 26 de 2005.

<sup>85</sup> <http://colombia.indymedia.org/news/2005/11/33926.php>

*Las peticiones eran las mismas: cese de la contratación a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, los contratistas y el contratismo sindical; aumento del precio por tonelada de caña cortada; no al robo descarado con el pretexto de la "materia extraña"; compensaciones para el pago de prestaciones sociales y aportes a la seguridad y a la salud; dotaciones y elementos de trabajo; y unas cuantas reivindicaciones para la dignificación moral de los obreros, como acceso a la recreación y el descanso.*

*Los acuerdos alcanzados: incremento del seis por ciento en promedio en las tarifas del corte, incluyendo las compensaciones por prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en los porcentajes de ley; eliminación del concepto de "materia extraña", dotaciones y elementos de trabajo como lo establece la ley; obligatoriedad en el pago de la seguridad social, eventos de integración con la familia del trabajador; desmonte de las actuales cooperativas, incluyendo el contrato sindical; financiación de cursos de cooperativismo, auditoria periódica a las básculas y todo el proceso de pesaje; y préstamos para adquirir elementos de oficina para las cooperativas, que supuestamente quedaron en manos de los trabajadores y administradas por ellos, así como en manos de ellas el total del corte.*

*En resumen, aunque lograron algunas mejoras en la venta de la fuerza de trabajo, el objetivo del enganche directo a las empresas, sigue siendo el problema fundamental, reivindicación a la cual los corteros no han renunciado como puede apreciarse en la declaración del 5 de octubre: "no renunciamos a reclamar la contratación directa y reiteramos nuestra disposición de lucha para lograrla".*

El movimiento anterior tuvo como antecedente la huelga de corteros de caña en el ingenio La Cabaña en el 2003, con reivindicaciones similares, especialmente centradas en el desmonte de las CTA de corte de caña, pero en el 2005 el malestar se había ya ampliado a todos los ingenios de la región.

En el caso del Ingenio Mayagüez, el paro durante los cinco días de duración generó apenas dos días de bloqueo de las entradas de la empresa a manos de los corteros de las "cooperativas nuevas"<sup>86</sup>. Desde el punto de vista de una de las contadoras podemos encontrar elementos en función de entender qué fue lo que realmente pasó durante esos días en Mayagüez, un evento que no se veía desde hace muchos años en Candelaria:

---

<sup>86</sup> Las "cooperativas nuevas" es el nombre con el que los corteros de caña distinguen aquellas CTA que están conformadas por trabajadores con una trayectoria laboral relativamente corta en la empresa (de 5 a 10 años). Por el contrario, las "cooperativas viejas" están conformadas por trabajadores con una antigüedad laboral mayor (más de 10 años) y que se compone fundamentalmente de trabajadores que arreglaron con la empresa el retiro voluntario para conformar las CTA (en el 2002).



*“Digamos que eso fue una ola que se vino y se fue agrandando. Todos los ingenios tenían situaciones muy diferentes, porque todo el mundo dice que eso fue porque les estaban robando a esos pobres trabajadores, pero en sí, la gente no sabe en esencia cada empresa, cada ingenio cómo manejaba las cooperativas. En el ingenio La Cabaña fue más profundo, La Cabaña es un ingenio que tiene menos, saca menos producción y tiene un modelo diferente, ellos todavía estaban trabajando con contratistas. El de La Cabaña fue el que más repercutió (desde el año 2003). Mayagüez fue el último ingenio que paró, eso que pararon dos días, más que todo era porque había unos contratistas, un contratista que era del sindicato, del sindicato SINTRAINDUL que tenía Contrato Sindical y tenía contrato de corte de caña, ellos tenían como 100 personas, entonces el pago de esas 100 personas lo hacían por cooperativas. Porque había un convenio que solamente cooperativas, o sea es como para seguridad pues de nosotras, de los mismos trabajadores, y se negoció, se hicieron algunos negocios, el primero que negoció para fijar una tarifa fue Incauca. Mayagüez manejaba muy buenos precios, o sea lo que subió no fue nada, faltaban 5 pesos en una, o sea lo que subió no fue mayor cosa”.* (Entrevista a Zoila Victoria Pinchao, 13 de septiembre de 2006).

El paro estalló debido a que la empresa y el contratista sindical estaban utilizando las cooperativas para no pagar los impuestos que se deben pagar en la modalidad de CS a las cajas de compensación, ICBF y SENA; además de eso, el contratista sindical estaba pagando a esos 100 corteros la tonelada de la caña cortada a un precio distinto del acordado con la empresa. Ante esta situación, el malestar entre corteros que no eran precisamente de las “cooperativas nuevas” sino contratados por un contratista sindical, generó la protesta que no tuvo muchas repercusiones ya que la empresa eliminó el CS y asoció a los trabajadores repartiéndolos entre las 15 CTA con las que realiza contrataciones. La manera desarticulada como se llevó a cabo este bloqueo de la producción en la empresa hace evidente una fragmentación de la acción colectiva de los trabajadores, sobre todo si tenemos en cuenta que las tarifas pagadas por tonelada de caña eran diferentes, una para los trabajadores antiguos (la más alta<sup>87</sup>) y otra para los recién vinculados:

*“Nosotros los que apenas nos habíamos retirado de la empresa, teníamos cierta preferencia, teníamos un poquito más alto el precio de la caña cortada. Aunque ya estábamos por cooperativas, había esa preferencia chimba. Nosotros le llamamos así, ellos*

---

<sup>87</sup> Quisiera sugerir algo con respecto a esta situación, se trata de que posiblemente el hecho de que varios de los trabajadores con mayor antigüedad laboral tuvieran experiencia sindical, indujo a la empresa y a los mismos trabajadores a acordar un precio más alto ante la evidencia de la disminución del monto salarial en el oficio de corte y el descontento que los trabajadores manifestaban por el cambio de contrato. Esto se hizo en el inicio del proceso de conformación de las CTA en el 2002.

*dicen las cooperativas viejas, que son los trabajadores antiguos”* (Entrevista a Herney López, 55 años, cortero gerente de una CTA, 25 de Julio de 2006).

Otro trabajador de las “cooperativas viejas” que participó en el bloqueo comenta sobre el paro:

*“En ese paro que habían muchas cosas con las que no estábamos de acuerdo, los que verdaderamente promovieron ese paro fueron las cooperativas nuevas, porque eso es gente que a ella no le importa quedarse sin trabajo hoy o mañana, pero son echados para delante en ese sentido, nosotros los ex trabajadores de Mayagüez somos cobardes puede decirse, si no hubiera sido por ellos no habíamos hecho nada”* (Entrevista a James Domínguez, 19 de Septiembre de 2006).

Entre el 2002 y el 2005, la situación laboral para los corteros de las “cooperativas nuevas” generaba mucho malestar debido a la constante precarización del trabajo en términos de condiciones laborales. Por un lado, percibían ingresos menores por concepto de precio de la tonelada de caña, por otro lado, las cooperativas de las cuales eran asociados, funcionaban en la práctica, pero a ellos les pagaba el contratista sindical<sup>88</sup>. Aricapa señala con respecto al funcionamiento de las cooperativas: *“la ley tiene sus esguinces y lo que hoy se observa es que muchas CTA, por no decir la mayoría, han devenido en intermediarias de otros agentes económicos, en simples suministradoras de mano de obra a terceros. Se han convertido en cooperativas de fachada.* (Aricapa 2006, pp. 4). Los distintos paros realizados por corteros de los ingenios del Cauca, Pichichi, Central Castilla, La Cabaña, Providencia, Central Tumaco, Manuelita y Mayagüez se iniciaron en el mes de mayo en forma de contagio cuando los corteros, en su mayoría habitantes del municipio de Miranda (Cauca), cesaron las actividades de corte y se tomaron el más importante de los ingenios

---

<sup>88</sup> Luis Bolaños, un transportador de caña, a través del manejo de trenes cañeros para los ingenios Castilla, Providencia, Mayagüez e Incauca habla sobre cómo funciona la cooperativa de la cual es asociado pero que en la práctica es manejada por un contratista particular: *Pues en la función que yo hago que es transportar la caña, pues el dueño de todas esas máquinas necesitaba conductores y él fue el que empezó a buscar la gente. ¿Qué tiene que ver el dueño de las máquinas con la cooperativa?, pues tiene que ver mucho porque ellos son los que toman las determinaciones prácticamente uno no..., legalmente él* (el dueño de los trenes y mulas cañeras) *no tiene nada que ver con la cooperativa, pero pues él dispone mucho de ella da muchas órdenes y todo eso* (Entrevista a Luis Bolaños, operario de maquinaria agrícola, 25 años, 2 de Julio de 2006). El contratista al que se refiere el entrevistado, tiene alrededor de unas 15 a 20 máquinas cosechadoras, de acuerdo con declaraciones del operario, además tiene contrato con el ingenio del Cauca, con Manuelita, en el ingenio Risaralda, en La Cabaña y tiene otros contratos en distintos ingenios de la región.

de la región, Incauca, reclamando la eliminación del manejo de cooperativas por parte de contratistas y pidiendo la vinculación de corteros directamente con la empresa. En el caso del Ingenio Mayagüez, observamos que el paro fue realizado por los corteros de las “cooperativas nuevas”, quienes después de tomar la determinación informaron de su decisión a los gerentes de las “cooperativas viejas”. Estos últimos no anunciaron la decisión de paro a los asociados de sus cooperativas causando sorpresa en varios de ellos al momento de dirigirse a trabajar y enterarse por otros medios del paro<sup>89</sup>. La distinción entre cooperativas “nuevas” y “viejas” es un claro indicador de tensiones en el interior de las relaciones entre las cooperativas de corteros del Ingenio Mayagüez, debido a los beneficios que amparan las cooperativas de antiguos trabajadores, además de la importancia de que dichas cooperativas se hayan constituido desde un principio por los trabajadores. Es la diferencia sustancial con respecto a las cooperativas más nuevas que fueron constituidas por contratistas que prestaban al ingenio un servicio de empresas de servicios temporales (EST).

### ***3.10. Estragos<sup>90</sup> del uso de las CTA de corteros en el Ingenio Mayagüez: el caso de Herney***

Herney López es un cortero de 50 años de edad que vive en Candelaria desde hace 27 años, exactamente el tiempo que lleva como cortero de caña en el Ingenio Mayagüez. En Marzo

---

<sup>89</sup> “Llama mi hija y me dice: “papá usted dónde está”, le dije, aquí en el trabajo, mi hija me dice, “papá acá están un poco de buses y hay un poco de gente”, entonces ya yo me puse alerta, llegué y le dije bueno listo mija. Entonces yo llamé a un sobrino y resulta que mi sobrino no fue a trabajar ese día, lo dejó el bus, cuando el salió, nosotros ya nos habíamos ido, entonces me comuniqué con una hermana de él y le dije “ve yo no ubico a mi sobrino”, entonces dije búscamelo a él y decile que averigüe a ver qué es lo que pasa, entonces ya el ya nos contó, ya dijo vea esto hay un paro y el gerente de la CTA sabía y no les informó a ustedes. Entonces nosotros allá llegamos y dijimos entonces que alguien de los integrantes que este ese día que nos llamen al gerente, entonces llamaron al gerente y ya él nos dijo que habían quedado de leer un papel al otro día y que como nosotros ya nos íbamos que por eso no nos había leído el papel; desafortunadamente el gerente y nosotros de las cooperativas viejas como decimos nosotros, somos muy, como muy regalados con la empresa ya, porque sabemos que nos están dando en la cabeza, y no reaccionamos”. (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006)

<sup>90</sup> Según el término usado por Juan José Castillo, para referirse a “los problemas vinculados a la precariedad del trabajo, de los riesgos laborales intensificados, del crecimiento de los daños a la salud y la siniestralidad, de lo que hemos llamado “los estragos de la subcontratación”. Castillo, Juan José (Director). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila Editores, Madrid, 2005. Pp. 443

de 2002, cuando comenzó a sentir molestias en un costado de su espalda, la empresa lo desvinculó para que se asociara a una Cooperativa de Trabajo Asociado. Actualmente, Herney tuvo que cesar en la actividad de corte de la caña porque aquella molestia era el signo de lo que posteriormente desembocaría en una hernia inguinal. Este hecho ha generado una serie de eventos desafortunados que van desde la austeridad del gasto para comida en su hogar hasta la necesidad de decidir si alguno de los hijos<sup>91</sup> continua un proyecto educativo de nivel técnico en alguna “universidad de garage” en Cali.

### **¿Cómo se ha desarrollado el problema de su hernia y la imposibilidad de continuar laborando con la CTA?**

*La hernia resulta en un accidente de trabajo donde sufro una caída, me deslizo en una caña y me caigo con todo el peso sobre la pierna, me hacen el reporte, yo voy al médico y él me remite al especialista y me dan el diagnóstico, y de ahí viene el caso que me dice el médico que tengo una hernia inguinal, y me dice que no me puede operar porque fui operado a fines del 2005 en el mismo lugar y que las posibilidades de recuperación son mínimas. Entonces él me dice que la única oportunidad es que me lo manejan con terapia, y que yo tengo que convivir con esa enfermedad allí, que voy a tener días de mejoría, días de recaída, y que la única manera de yo estar bien es reubicándome de trabajo; entonces yo ya traigo esa información de allá y la llevo a la cooperativa y les digo en reunión de consejo de administración; les solicito que como había la vacante del cabo que me dieran esa oportunidad, entonces varios aceptaron, desafortunadamente no quedó un acta porque fue una reunión relámpago, no se hizo un acta y uno confía en las personas... ya quedamos que sí y bueno que yo después de las vacaciones y cuando se cumpla la incapacidad, yo arrancarías como cabo (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).*

La negociación de la reubicación de labor en la CTA ha sido un proceso de negociación entre el trabajador, la junta directiva, el gerente y la junta de vigilancia de la CTA que se ha tornado displicente para el cortero afectado. Él depende de las decisiones que tomen los miembros del consejo de administración, pero al parecer no les interesa reintegrar a su compañero:

---

<sup>91</sup> Una joven de 16 años que actualmente cursa 10 en el colegio de la empresa, Ana Julia Holguín de Hurtado, y el hijo mayor, de 17 años, en el grado 11 de la misma institución educativa.

*“Antes de salir a vacaciones ya escucho yo el rumor, por mis sobrinos, que están buscando otro cabo, entonces yo me voy un día allá, inclusive el día 13 de mayo que se trabajó en la empresa. Les digo yo que por qué iban a hacer eso conmigo, que por qué no nos reuníamos para que tratáramos eso, pero me dijeron que no que ya todos salían a vacaciones y entonces no nos podíamos reunir. Lo cual el 16 de mayo se reúnen para contratar el nuevo cabo. Eso se queda así. Me dice, cuando yo hablo con el gerente, no es que no le puedo dar el puesto de cabo a usted porque usted tiene tres sobrinos trabajando acá, ese era el argumento de él. Otro argumento es que para que a uno le den una reubicación debe uno tener 6 meses de incapacidad, después de 6 meses de incapacidad ya le dan la reubicación. Y me dan respuesta con una carta, porque yo había llevado un derecho de petición a ellos diciéndoles pues que yo como trabajador asociado a la cooperativa cómo no me daban el lugar de cabo que yo iba a cortar caña, pero que si yo sufría una recaída, los responsables eran ellos. La carta no me la recibieron pero sí me dieron respuesta, diciendo que para esa reubicación debería traer orden de medicina laboral. Para nada porque cuando la traigo tampoco sirve, me dicen que no y contestan que la empresa... de todas maneras le dan un nombre ellos ahí... que en el contrato que tienen conmigo solamente es corte de caña. Desafortunadamente a las cooperativas no se les ha dado más oportunidades de más trabajos, por eso las cooperativas se han estancado solamente ahí... Y pues esa es la respuesta que ellos dan que solamente hay corte allí y que no hay más”* (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).

Más adelante el trabajador comenta:

*“El cirujano me da una orden la cual ellos me la rechazan porque vienen en un papel de fórmula y me dicen que eso no es válido, luego me ve medicina laboral y me hace las respectivas recomendaciones, no estar mucho tiempo de pie, no caminar mucho tiempo, no hacerle flexiones a la columna, y no levantar un peso mayor a 15 kilogramos, lo cual tampoco ha sido escuchada por ellos, luego voy a la ARP y en ésa es más tajante porque en una de las recomendaciones dice que no debo cortar caña, y le dicen por favor le solicitamos comedidamente reubicar al trabajador en otro trabajo que no sea corte de caña, y abajo le colocan: y no se aceptarán más incapacidades por este accidente de trabajo. Como la ARP es la que paga los accidentes ya ella dice no más, entonces yo estoy en esas así, la ARP ya dice no usted aquí con medicamentos ya usted no se le va a hacer nada, entonces ya esto lo tiene que resolver es la cooperativa”* (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).

La falta de una respuesta por parte de la cooperativa hace evidente el malestar y la desregulación a que inducen estos mecanismos de subcontratación donde las relaciones laborales entre trabajadores de la misma CTA se tornan conflictivas. Esto se ha visto expresado en el hecho de que los espacios de concertación y negociación entre algunos corteros parecieran asumir la forma de una reivindicación sindical o gremial paradójica en

el interior de la CTA, en la medida de que aparentemente los trabajadores son los propios dueños, pero ahora enfrentados a un trabajador que reclama sus derechos en materia de salud. El caso antes descrito revela una profunda desarticulación de los corteros en tanto actores colectivos frente a la empresa capitalista:

*“Cuando me resultó este problema fui el día domingo y madrugue a hablar con él, como yo enfrentaba yo sólo, se me venían todos ellos, entonces yo tengo un sobrino que le gusta hablar y más o menos sabe; entonces él cuando me vio así llevo y dijo: “vea lo que pasa es que a él no se le da este puesto sencillamente porque no quieren, pero si Rubén Aguirre hubiera solicitado ese puesto se lo daban sin ningún problema”... entonces eso no les gustó a ellos, entonces ya dijo el gerente (de la cooperativa) que ahí no iban a admitir sindicato y entonces le dije no es que no es sindicato, simplemente se les está diciendo la verdad que a ustedes no les gusta es otra cosa, pero son unos derechos que tenemos nosotros como asociados, los mismos que tienen ellos lo tenemos nosotros, simplemente que ellos no le dan un manejo democrático.<sup>92</sup> Es que es tanto así que el puesto de cabo se lo ofrecieron al tipo que te digo, Rubén Aguirre, porque en realidad él si es capaz con eso también, pero él no lo aceptó porque no le alcanzaba económicamente, en el corte de caña le iba mejor. Ahora han sacado la disculpa que ya después de tantas vueltas que le dieron a esto, que no hay la reubicación porque hay más personas incapacitadas<sup>93</sup>, entonces que si a mí me dan esa reubicación cómo van a hacer con los demás, yo le dije hombre si en el momento que a mí me sucedió esto no hubiese habido esa vacante pues yo no sé que estaría haciendo, que iba a solicitar algo que no había, pero es que en ese momento la había, es más, si en caso de ir a lo jurídico, yo tengo testigos, porque en esa reunión del consejo de administración estaba toda la zona de allí, entonces yo tengo personas que me conocen, y si de pronto los necesito como testigos, entonces ellos me dicen no hay problema yo voy y declaro” (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).*

En términos de las *gestiones* que ha adelantado el trabajador ante la aseguradora de riesgos profesionales y en las instituciones de atención en salud, este trabajador se enfrenta solo y aislado. Quiero hacer hincapié en el hecho de que para estas gestiones el trabajador contaba con la empresa cuando tenía contrato directo en el caso de que se enfermara y no pudiera

---

<sup>92</sup> Interesante observar la manera paradójica como se presenta una solicitud de parte de un cortero hacia otro cortero como si su interlocutor, que trabaja con él hombro a hombro en el surco, fuera un empresario capitalista.

<sup>93</sup> *“He conversado con dos personas: el uno dijo que el caminar mucho y estar parado no podía, y agacharse menos, y el otro está más fregado por que tiene problema de columna, problema de hombro, y problema de la vista todavía, yo no sé con ellos que vaya a pasar, el de la vista todavía les están dando incapacidad el otro señor no sé. El problema mío es que ya se me venció la incapacidad”.* (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006)

trabajar, ahora en la CTA se ve sólo y desorientado realizando trámites en las aseguradoras y en las IPS.

**¿Usted ha hablado con alguien en la ARP, en Mayagüez, o la oficina del trabajo sobre esto?**

*“Es que mira que el médico de Bellavista el 12 de septiembre me dijo: ya te puedes movilizar más, entonces me dijo: “¿usted qué prefiere, una reubicación o una invalidez?”, yo le dije prefiero una reubicación, pero si en la cooperativa no la hay, dijo pues sencillo retírate, le dije y ese accidente lo dejó así olímpicamente, dijo y entonces que más vas a hacer, le dije ah... bueno... listo... dejémoslo así, o sea, yo prácticamente donde él había ido a que me autoricen las incapacidades y ahora el 26 que volví ya me dijo: “no mirá vos tenés que hacerte a la idea que ese accidente que tuviste vos tenés que convivir con eso, me dijo vos tenés que olvidarte del corte de caña. El me dijo: “hacé de cuenta como cuando a uno se le muere el papá, uno no puede enterrarse con él, sabe que tiene que salir adelante y todo”, le dije pero bueno ustedes ya han hecho todo lo que tenían que hacer pero entonces qué tengo que hacer, la empresa me tiene que responder por esto, me dice sí claro, ellos, por parte de nosotros es cuestión de medicina y ya no se puede hacer nada” (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).*

La respuesta por parte del ingenio es muy simple: ya no se entiende con cada trabajador como sujeto concreto, sino con la cooperativa como empresa de los trabajadores en abstracto:

*“Fui a Mayagüez donde el doctor Montoya, porque ellos le dicen a uno en reuniones que si hay algún problema, que cuando necesiten vayan allá, y resulta que fui y me dijo “no... pues que aquí lo único que vos tenés que hacer es decirles a ellos que te hagan valer tus derechos, decirles o hacerles caer en cuenta que para ellos sos más productivo vos estando trabajando que te reubiquen, que estando incapacitado porque la seguridad social la vas a pagar vos mismo”. Pero no hay poder humano que los convenza a ellos, entonces me dice: simplemente vos tenés que pensar cómo vas a subsistir de aquí en adelante, cómo vas a buscar otra forma de trabajo, porque ya no puedes vivir del corte de caña, buscá qué podés hacer con lo de las cesantías”. Entonces uno que tiene una idea de cómo manejan ellos eso le dije ¡ah! si yo ya tengo pensado más o menos que voy a hacer... la vaina es tenaz yo como te digo no sé cómo me va a ir...” (Entrevista Herney López, 25 de Julio de 2006).*

El testimonio anterior revela la situación de precariedad en la que se enfrentan los trabajadores en las CTA del sector azucarero, además que supuestamente son las mejor

organizadas (las del ingenio Mayagüez) en cuanto al modelo de la legislación cooperativa y que según el boletín de ASOCAÑA antes mencionado, son ejemplo de excelentes relaciones laborales y de un ingenio atento a la responsabilidad social empresarial.



## CONCLUSIONES

Las estadísticas y las variables tenidas en cuenta sobre las CTA al nivel nacional muestran una tendencia al crecimiento que probablemente se vea reforzada porque la información de Confecoop sólo registra una parte de las CTA que realmente operan, como se señala en un reciente boletín del observatorio del mercado de trabajo: “*Sobre el sector de las CTA se dispone de muy poca información confiable. El Superintendente de Economía Solidaria recientemente se ha quejado de que hace poco a un foro en el Valle asistieron 700 CTA, pero que en la entidad sólo están registradas 236*”<sup>94</sup>. No obstante lo anterior, para esta investigación se compararon los datos de la Superintendencia de Economía Solidaria (que a partir del año 2000 exigen a las CTA presentar registros mercantiles y estados financieros actualizados), de las Cámaras de Comercio y de Confecoop, con el objetivo de confrontar los distintos registros. Después de compararlos, se escogió trabajar con la información de Confecoop porque estos datos tienen un grado de confiabilidad y de detalle suficiente como para medir el impacto a escala nacional y regional de esta modalidad cooperativa. Teniendo en cuenta lo anterior, es de esperar que con el transcurso de los años y con la intensificación de los controles sobre las llamadas “cooperativas fantasma” (o de fachada) se presente un aumento progresivo de las entidades registradas ante Confecoop, además, como se señala en el boletín previamente citado: “*Es muy probable que gracias a las nuevas disposiciones en materia de liquidación de los aportes a la seguridad social, se haya logrado un efecto contrario, abaratando aun más el costo total de los servicios de trabajo asociado*”<sup>95</sup>, por esa razón, es de esperar que se pueda observar mejor la magnitud del fenómeno de las CTA en distintos sectores de la actividad económica del país, entre otros el sector azucarero.

Los datos sobre el Valle del Cauca se refieren a las cooperativas de corte de caña y muestran que la aparición de las CTA en un primer período (2002-2003) está relacionada

---

<sup>94</sup> *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social: “Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia”,* N° 10, Bogotá, Octubre de 2007. Pp. 28

<sup>95</sup> *Ibíd.* Pp. 29

con los beneficios tributarios (no pago de parafiscales) que establece la reforma laboral de 2002 a las empresas que contraten este tipo de cooperativas, además del fuerte impulso de los empresarios azucareros en la promoción de dichas entidades, motivado sobre todo por los beneficios laborales que aseguran no sólo el suministro regular de mano de obra sino también una mayor productividad del trabajo con menores costos para la empresa. Esto se puede inferir a partir de la información recolectada en las entrevistas realizadas para esta investigación, de algunos fallos emitidos por tribunales judiciales y de las noticias de prensa. El enorme crecimiento que se registra en las variables analizadas para las CTA de corte de caña en el Valle tiene que ver, por un lado, con el surgimiento de grandes cooperativas de trabajo asociado que prestan servicios de mano de obra calificada para distintos ingenios, por ejemplo, para el manejo de máquinas cosechadoras de caña, tractomulas, máquinas de alce de caña, tractores para preparación del terreno, y para contratar servicios en labores de torno, soldadura, electricidad, etc. Por otro lado, tiene que ver con el apareamiento de pequeñas y medianas CTA que agrupan mano de obra no calificada como los empacadores de azúcar, tacheros, alzadores de caña, personal de ministra, corteros, etc. En este último caso, observamos que en el 2002 sólo había 17 CTA de corte registradas que representaban el 13,3% del total de CTA en el departamento, mientras que para el 2003 aparecen registradas 56 CTA de corte que representan el 21,2% del total de CTA en el Valle. Posteriormente, en el 2004 se registran 73 CTA de corte que representan el 24% del total de CTA en el departamento y finalmente, en el 2005, el número es de 71 CTA que representan el 21,7% del total de cooperativas en el Valle del Cauca.

El leve descenso que se registra en el número de CTA entre el 2004 y el 2005 está relacionado con los efectos del paro de corteros (año 2005), las presiones desde las organizaciones sindicales, desde los trabajadores asociados en CTA, y por el control ejercido desde el Ministerio de la Protección Social, la Superintendencia de Economía

Solidaria y desde los mismos ingenios azucareros<sup>96</sup>, lo cual produjo el cierre de las entidades que venían funcionando de manera irregular.

El comportamiento de las variables consideradas para el análisis de las CTA de corte de caña en el municipio de Candelaria muestran una dinámica de crecimiento asociada al aumento de la demanda de corte que viene realizando el Ingenio Mayagüez, sobre todo desde que la planta de etanol comenzó a funcionar en el 2005. Los datos estadísticos muestran que ello no quiere decir que se esté produciendo un aumento significativo de puestos de trabajo, por el contrario, lo que parece estar ocurriendo (y esto es corroborado en una de las entrevistas) es que se intensifica el esfuerzo de los corteros asociados en las 15 CTA que cubren la demanda de corte de este ingenio.

El análisis descriptivo de la información estadística sobre las CTA a escala nacional, y en el Valle del Cauca y Candelaria, particularmente en el sector azucarero, muestran que el crecimiento de las CTA corresponde a una tendencia general como mecanismo de subcontratación para los empresarios de los distintos sectores de la economía, pero que hay ciertos sectores de la producción, como el del azúcar, que han avanzado en el uso de este mecanismo de terciarización laboral. Además, podemos asegurar que -como era de esperarse las seis regiones de mayor participación de la industria y actividades terciarias conexas (Bogotá, Valle, Antioquia, Santander, Cundinamarca y Atlántico) son las que concentran el mayor número de entidades y de asociados en el país (en el año 2005 eran alrededor del 62% de las CTA y el 80% de los asociados en CTA).

Según se señala en este trabajo, en el Ingenio Mayagüez una primera fase de terciarización laboral, como sucedió en todos los ingenios, se refiere a la contratación de corteros con intermediación de contratistas particulares (desde 1970), después irrumpe la contratación a través de empresas asociativas de trabajo o EAT (1993), cuya dirección reposaba muchas veces en las manos de los antiguos contratistas. Los famosos contratos sindicales (CS)

---

<sup>96</sup> Lo cual a su vez tiene que ver con las presiones del congreso de los Estados Unidos (partido demócrata y sindicatos norteamericanos) a la administración Uribe para exigir la eliminación de las CTA que violan la legislación laboral, los acuerdos de la OIT y la legislación cooperativa internacional.

realizados por SINTRAINDUL (afiliado a la CGT) siguen siendo otro mecanismo de subcontratación utilizado por el ingenio. Sin embargo, finalmente aparecen las CTA (2002), en una conjunción de intereses principalmente de los ingenios pero también de los intereses de grupos de contratistas que vieron en ellas una opción para transformar su negocio en cooperativa, como fue el caso de varias CTA de fachada. Este último aspecto fue el motivo fundamental para que estallara el paro de corteros del 2005 y la necesidad de los ingenios de entrar a reestructurar mejor las CTA de corteros, vía una asistencia contable y administrativa pero a través de cooperativas de contadores, al tiempo que eliminan las CTA de empaque por el temor de la intervención de las entidades reguladoras cooperativas y retoman la figura del contrato sindical en el caso de los empacadores. La consolidación de las CTA de corte de caña es el mecanismo más eficaz para llevar a cabo una racionalización de los costos del uso de la fuerza de trabajo en los ingenios en las labores de recolección, desplazando el viejo sistema de contratistas particulares, que tantos problemas le generaban a los ingenios, ante la imposibilidad de una sustitución total de la mano de obra en corte y alce con la entrada ya hace varios años de las cosechadoras.

Las consideraciones de Boltanski y Chiapello son útiles al retomar ciertas características que asume el contrato de trabajo a través de las CTA, porque ellas se soportan en el supuesto que los trabajadores son los ‘dueños’ de su empresa, es decir, ‘sus propios patrones’, a través de la autogestión cooperativa mediante la conformación de los estatutos que los representa como asociados. Sin embargo, esto esconde la alta injerencia de los empresarios en la promoción y conformación de estas entidades, ya que ellos asumieron – en un principio- los costos de los cursos y talleres de formación en cooperativismo que la legislación cooperativa exige a los trabajadores. El proceso de implementación de CTA por parte del Ingenio Mayagüez para contratar las labores de corte de caña, es sencillamente la sustitución de la antigua práctica de subcontratación mediante agentes individuales privados (contratistas) que viene por lo menos desde los años 70 en el siglo pasado, por otra arropada en la legislación cooperativa, que se apoya en la ilusión de ser los corteros “dueños de una empresa” que trabaja para el mismo patrón. O sea, fue una estrategia de recontractación del personal bajo este modelo cooperativo. No obstante, esto no hubiese sido

posible sin la intervención directa y el impulso empresarial en la conformación jurídica, el funcionamiento contable y administrativo de estas entidades como lo he demostrado en este estudio. Ya lo he señalado a lo largo de mi texto: si el argumento principal al que apela dicha intervención se sostiene en que los trabajadores son “dueños de su propio negocio” (el de vender su fuerza de trabajo), mi hipótesis es que con ello se busca generar grados de consentimiento en la actitud de los “asociados” con respecto a sus condiciones laborales, eliminando cualquier riesgo de sindicato.

Lo anterior induce un proceso de cambio en la forma en que asumen las relaciones laborales entre los mismos trabajadores -y con los empresarios- en tanto este modelo traslada la gestión de las tensiones que surgen en el proceso productivo (además del cumplimiento de actividades en la división del trabajo al nivel práctico) hacia los mismos trabajadores, impidiendo -por cuestiones legales- el desarrollo de la organización y lucha sindical además de que involucra los “gerentes” de las cooperativas como mediadores de conflictos laborales entre trabajadores y como agentes de difusión de la ideología empresarial<sup>97</sup>.

En el caso de los corteros de caña que eran contratados a través de contratistas particulares, es importante señalar que el impacto de las CTA como nuevo mecanismo de subcontratación, es percibido por algunos corteros de caña (sobre todo los gerentes de las CTA que son corteros como los demás) como positivo, ya que les permite establecer un mayor control sobre la masa salarial que le entrega la empresa a cada CTA bajo la modalidad de un contrato de prestación de servicios, lo cual era inexistente antes cuando predominaba el contratista particular, prestándose ello a todo tipo de arbitrariedades por este último. De cualquier forma, los descuentos salariales bajo el modelo de CTA, el progresivo crecimiento de la intensidad del trabajo asociado a una mayor demanda de caña

---

<sup>97</sup> Ver Diario El País, Diciembre 5 de 2006, sección Economía: “En Cali 130 corteros de caña (gerentes de diferentes CTA que trabajan para los ingenios) recibieron diploma en Gerencia Social”: *Con este diplomado los corteros de caña tendrán la oportunidad de ser líderes de cooperativas de trabajo asociado (CTA). Para ello, se capacitaron durante más de seis meses en temas relacionados con la Gerencia Social. Así mismo, comprenderán los problemas sociales y conocerán herramientas de trabajo para quienes dirigen las CTA, para administrar sus propias iniciativas.* (Negrilla del autor).

de parte del ingenio y la obligación de desempeñarse en los cargos de la estructura organizativa de la entidad cooperativa, son las nuevas cargas que asume el trabajador en el marco de una entidad donde *“uno mismo se manda”*. Según Boltanski y Chiapello: *“generalmente, la externalización permite incrementar la intensidad del trabajo recurriendo a la presión del mercado, que aparece como un factor externo imposible de controlar. Este modo de control externo es mas poderoso y legítimo que el que podría ejercer la jerarquía de la empresa contratante sobre su propio personal”*<sup>98</sup>.

Este trabajo muestra que el fenómeno de la deslaborización a partir del cambio institucional del tipo de contrato laboral a través de las CTA, es una nueva forma de establecer una configuración legal de los compromisos y responsabilidades de las partes en una relación laboral que es invisibilizada en términos institucionales. Como lo indican Boltanski y Chiapello: *“La forma de organización de la empresa, que sustituye un contrato laboral por un contrato mercantil firmado por un prestador de servicios, permite, pues, en gran medida, desembarazarse de las constricciones impuestas por el derecho laboral”* (Ibíd. Pp. 343)<sup>99</sup>. Por lo tanto, es un mecanismo que articula el discurso de la eficiencia con las prácticas de gestión empresarial que promueven un modelo de relaciones laborales *“productivas y competitivas”*<sup>100</sup>. Los autores anteriores así lo advierten: *“se trata, ciertamente, de un incremento de la productividad, pero su obtención depende más de*

---

<sup>98</sup> Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002). “El Nuevo Espíritu del Capitalismo”, Madrid, Ediciones Akal. Pp. 347-348

<sup>99</sup> En el caso de algunos trabajadores que han desarrollado enfermedades o lesiones graves en el proceso productivo, como es la situación de Herney en Mayagüez, un trabajador con 27 años de experiencia laboral que le han dictaminado una hernia inguinal, lo cual le impide seguir trabajando en el oficio de corte, el Ingenio Mayagüez – al igual que otros de la región donde se presentan estas situaciones- encuentra en la externalización *“la ocasión de desprenderse en parte de su responsabilidad en caso de accidentes o enfermedades profesionales”*. Ibíd. Pp. 344

<sup>100</sup> Rocío Bedoya y Natalia Caruso señalan que las propuestas expresadas en foros nacionales e internacionales por parte de los empresarios colombianos, están hoy contenidas en las últimas reformas laborales. Para argumentar lo anterior sugieren: *“ver las revistas de la ANDI publicadas durante la década del 90, en las que se exponen temas laborales y compararlas con los contenidos de la ley 50 de 1990, la 550 de 1999, la ley 677 de 2001, la ley 789 de 2002 y 797 de 2003. Allí se constata que la mayoría de sus propuestas están incluidas en estas leyes casi de manera idéntica”*. Bedoya, Rocío y Caruso, Natalia (2006). “Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado”, Revista de Ensayos Laborales Número 15, Medellín. Pp. 168

*mecanismos que se asemejan a un incremento de la explotación de los trabajadores, que por decirlo de manera esquemática, trabajan más y ganan menos.”<sup>101</sup>*

En el caso de la extinta CTA de empaque, observábamos que los trabajadores venían de una situación laboral precaria a la que estaban sometidos con el contratista sindical al igual que los corteros de caña con el contratista particular. Posteriormente, se encuentran con el mismo contexto desregulado o por fuera de la legislación laboral cuando el ingenio impuso (al implementar las CTA para empaque de azúcar) la condición de que varios trabajadores tuvieran que desempeñar funciones distintas al oficio de empaque (por ejemplo, algunos trabajadores se desempeñaban simultáneamente como empacadores, soldadores, cargadores, tacheros, mecánicos, electricistas), lo que Juan José Castillo denomina “trabajadores polivalentes”<sup>102</sup>, dando pie a que la empresa desvirtuara la naturaleza jurídica de la CTA por usarla a la manera de bolsa suministradora de empleo.

Finalmente, es importante insistir en que a través de mecanismos de subcontratación laboral como las CTA, las grandes empresas no sólo evitan el vínculo laboral directo (y las implicaciones que ello conlleva en términos de la seguridad social), sino que, como en el caso de los ingenios azucareros, esto permite a los empresarios ahondar en la capacidad de realizar “*un ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado*” (De la Garza, 2006 pp. 268), gracias a la implementación de las CTA como mecanismos que desarticulan al trabajador como actor colectivo<sup>103</sup> que reivindica derechos laborales, como se advirtió en el paro de 2005 en el Ingenio Mayagüez, cuya duración fue apenas de cinco días de cese de actividades y bloqueo a las instalaciones de la empresa, a diferencia de otros ingenios azucareros de la región. En ese sentido, es importante resaltar las consideraciones de Boltanski y Chiapello con respecto a que “*la*

---

<sup>101</sup> Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002). “El Nuevo Espíritu del Capitalismo”, Madrid, Ediciones Akal. Pp. 346-347

<sup>102</sup> Castillo, Juan José. “La emergencia de nuevos modelos productivos. Producción ligera e intensificación del trabajo en España. En: *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 2, vol. II, mayo-julio de 2000, Santiago del Estero, Argentina. ISSN 1514-6871.

<sup>103</sup> “*Os trabalhadores, enquanto atores coletivos perdem importância na mudança social, por sua fragmentação, dispersão geográfica e crescente vulnerabilidade social*”. *Os Sindicatos Na Sociedade Contemporânea*. Revista Ciência e Cultura, Número 2 – Abril/Maio/Junho de 2007

*desintegración de la comunidad de trabajo mediante el empleo en un mismo espacio de trabajadores procedentes de empresas diversas y sujetos a distintos estatutos contribuye también a desarmar y desorientar la acción colectiva”<sup>104</sup>.*

---

<sup>104</sup> Boltanski, Luc y Chiapelo, Eve (2002: 379).



## Bibliografía

Arango, Luz Gabriela y López, Carmen Marina (1999) (Compiladoras). *Globalización, Apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina*. Colección CES, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.

Aricapa A., Ricardo (2006). “Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero. La cadena de la Iniquidad”. *Documentos de la Escuela Nacional Sindical*. Medellín. ISSN: 1794-9270.

ASOCAÑA. “Aspectos generales del sector azucarero”. Informe Anual 2004-2005 y 2006-2007. Tomados de: <http://www.asocana.com.co>

Centro de Medios Independientes, “Atrapados”, Abril 10 de 2006. Tomado de: <http://colombia.indymedia.org/news/2006/04/40286.php>

Bauman, Zygmunt (2003). *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, México.

Bedoya, Rocío y Caruso, Natalia (2006). “Hacia un balance de las cooperativas de trabajo asociado”, *Revista de Ensayos Laborales*. Número 15, Medellín. ISSN: 958-8207-43-6.

Borrero de Querubín, Mercedes. *La fuerza de trabajo y la tierra en un sector semiproletario del Valle del Cauca*. Universidad de los Andes, Bogotá, 1979. Tesis en Antropología.

*Boletín Informativo Mayavoz*. Edición N° 40, Candelaria, 2006.

Boltanski, Luc y Chiapelo, Eve (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*, Madrid, Ediciones Akal.

Castillo, Juan José (Director) (2005). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila Editores, Argentina.

Castillo S., Darío (2000). “El aporte del cooperativismo a la nueva ruralidad. El caso de las cooperativas de cosecheros de palma aceitera en los Llanos Orientales”, Instituto de Estudios Rurales, Pontificia Universidad Javeriana. Texto adaptado de un artículo en elaboración por este autor, titulado: “Las cooperativas de trabajo asociado como un caso de desarrollo rural”. En: *Palmas*. Bogotá, Volumen 16. Número especial.

Dansocial (2006). “Manual de Cooperativas de Trabajo Asociado”. Documento en versión electrónica. Tomado de: [www.dansocial.gov.co](http://www.dansocial.gov.co)

De La Garza Toledo, Enrique (1999) (Coordinador). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Grupo de Trabajo CLACSO. Argentina.

Delgado, Álvaro. “¿Sindicatos de Paramilitares?” (2006). Tomado del blog Movimiento 13 de Abril: <http://movimiento13deabril.blogcindario.com>

Dombois, Rainer. “Relaciones Industriales y Condiciones Laborales” (1997). En: Weiss, Anita (Editora). *Modernización Industrial Empresas y Trabajadores*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Pp. 335-337

Gamboa, Isaias y Moreno, Walter (1992). *Candelaria 1950 a1990: Cambios Económicos y Socioculturales*. Universidad del Valle, Cali.

Leite, Marcia de Paula y Consuelo Iranzo (2006). “La subcontratación laboral en América Latina”. En: *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). Editorial Anthropos. México DF. Pp. 268-288

Martínez J. Héctor, (2005) “La cadena del azúcar en Colombia: Una mirada global de su estructura y dinámica 1991-2005”. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, *Observatorio Agrocadenas Colombia*. Documento de trabajo Número 56.

Mejía, Carlos (2002). “Trabajo y Tecnología en la actual fase de desarrollo del Capitalismo”. En *Anuario de Investigaciones*. Cali: CIDSE, Universidad del Valle.

Ramos, Oscar Gerardo (2005). “Caña de azúcar en Colombia” En *Revista de Indias*. Vol. LXV, núm. 233 Pp. 49-78, ISSN: 0034-8341

Revista *Ciência e Cultura*, Número 2 – Abril/Maio/Junho de 2007. Pp. 4-5

Rojas G, José Maria (1983). *Empresarios y tecnología en la formación del sector azucarero en Colombia*. Biblioteca Banco Popular, Bogotá.

Urrea Giraldo, Fernando (1987). “Competencia y cambio técnico en el sector azucarero en la década del 80”. En *Cuadernos de Agroindustria y Economía Rural* #19.

\_\_\_\_\_ (1999). “Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado”. Universidad del Valle, Cali, Colombia. En: De La Garza Toledo, Enrique (1999) (Coordinador). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Grupo de Trabajo CLACSO. Argentina. pp. 185-203.

\_\_\_\_\_ y Arango, Luz Gabriela (2000). “Culturas empresariales en Colombia”. En: *Innovación y Cultura de las Organizaciones en Tres Regiones de Colombia*. Bogotá: Colciencias y Corporación Calidad. Pp. 39-75

\_\_\_\_\_y Mejía Sanabria, Carlos (2000). “Innovación y cultura de las organizaciones en el Valle del Cauca”. En: *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, Urrea, F; Arango, LG; Dávila, C. Mejía, CA. Parada, J. Bernal, CE. Colciencias -Corporación Calidad, Bogotá, pp.81-218

\_\_\_\_\_ (2007). “La rápida expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Principales tendencias y su papel en algunos sectores económicos“. En *Revista Controversia*, CINEP No. 188 del 2007. Pp. 116-169.

Weiss, Anita (1995) (Editora). *Modernización Industrial Empresas y Trabajadores. Relaciones Industriales y condiciones laborales*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. 1994

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1. Esquema de entrevista para administradoras de las CTA**

¿Cómo funcionan las CTA en el sector donde operan?

Una historia de las CTA desde su constitución. ¿Cómo y por qué se conformó?

¿Cómo son los arreglos con las empresas para las que trabaja la CTA? ¿Cómo y cuál es el mecanismo de contratación con las empresas para las que trabajan? ¿Se trabaja sólo para una empresa o para diferentes empresas? ¿Se trabaja en diferentes tipos de actividades de producción de bienes o servicios o solamente en una especializada?

¿Cómo son los pagos a los trabajadores asociados y cómo se recibe el pago de la empresa contratante de la CTA?. Prestar atención al pago de las prestaciones sociales y los parafiscales (SENA, ICBF, etc.).

- ¿Cuánto se le paga en promedio mensual?
- ¿Cuáles son las condiciones del contrato, las condiciones del puesto de trabajo de acuerdo al tipo de actividad que realiza?
- ¿Qué tipo de actividades no laborales (recreativas, educativas, de salud etc.) se promueven desde la cooperativa para los asociados?

Descuentos que se les aplican a los trabajadores de la CTA.

¿Cómo son reclutados los trabajadores asociados?

Un perfil de todos los trabajadores asociados: por género, edad, lugar de origen de los trabajadores y residencia de los mismos, nivel educativo y formación profesional, experiencia laboral, estado civil, posición en el hogar (jefes, hijos, etc.), condición de discapacidad, si provienen de una reestructuración empresarial (cambio de condición laboral).

Información contable de la CTA: valor de los activos (discriminarlos), pasivos, ingresos, gastos, etc. a diciembre de 2005.

Un perfil del administrador-a de la CTA (sexo, edad, nivel educativo, experiencia laboral, lugar de origen, etc.).

### **2) Esquema de entrevista para trabajadores asociados de las CTA**

¿Cómo se vinculó a la CTA?

¿Ha estado vinculado antes a alguna CTA?

Un perfil de todos los trabajadores asociados: por género, edad, lugar de origen de los trabajadores y residencia de los mismos, nivel educativo y formación profesional, experiencia laboral, estado civil, posición en el hogar (jefes, hijos, etc.), condición de discapacidad, si provienen de una reestructuración empresarial (cambio de condición laboral). COMENZAR CON EL PERFIL DEL ENTREVISTADO.

Tipo de contrato que tiene (bien detallado).

Remuneración, prestaciones sociales, etc.

Diferencia entre la anterior remuneración más prestaciones y la actual con la CTA.

¿Quién asume los pagos de seguridad social, el trabajador o la CTA? Afiliación a ARS, afiliación a pensión de jubilación, etc.

¿Cómo se siente en la CTA respecto a su situación laboral anterior?

Descripción de su jornada de trabajo. Si es peor o mejor que la condición anterior cuando dependía directamente de la empresa para la cual trabaja la CTA.

Capacitación (quién se la da). Servicios que les ofrece la CTA o la empresa donde se utiliza la CTA. Papel de las Cajas de Compensación en la prestación de servicios a los asociados a la CTA.

### **3) Esquema de entrevista para gerentes de las CTA**

¿Cuál es la actividad principal de la empresa?

¿Cuál es el número de trabajadores de la empresa?

¿Cuál es la valoración que hace la empresa de las CTA?, ¿Cuál fue la razón o motivo por el cual la empresa decidió vincular las CTA como contratante?

¿Cuáles son los beneficios para la empresa cuando se promueve la contratación vía CTA?

¿Cuánto hace que la empresa comenzó a contratar personal vía CTA?

¿Cuál es el porcentaje de trabajadores vinculados con CTA? ¿Qué tipo de trabajadores se contrata mediante CTA?

¿Cuántas CTA prestan sus servicios a la empresa?, ¿las CTA son las principales entidades contratantes de la empresa?

**ANEXO 2. Municipio donde funciona la administración de las CTA de Mayagüez registradas ante Confecoop en el período 2003-2005\***

<b>AÑO 2003 CTA de corte en Mayagüez</b>	<b>Municipios que son sede de la CTA</b>	<b>AÑO 2004 CTA de corte en Mayagüez</b>	<b>Municipios que son sede de la CTA</b>	<b>AÑO 2005 CTA de corte en Mayagüez</b>	<b>Municipios que son sede de la CTA</b>
Serviclas	No registra	Serviclas	Palmira	Serviclas	Palmira
San Florida	Florida	San Florida	Florida	San Florida	Florida
Unicor	Pradera	Unicor	Pradera	Unicor	Pradera
Coraices	No registra	Coraices	Pradera	Coraices	Pradera
La Unidad	No registra	La Unidad	Pradera	La Unidad	Pradera
Asocor	No registra	Asocor	No registra	Asocor	Candelaria
Los Reyes	No registra	Los Reyes	No registra	Los Reyes	Florida
Sureños	Candelaria	Sureños	Candelaria	Sureños	Candelaria
Futuro	Candelaria	Futuro	Candelaria	Futuro	Candelaria
Sol del Campo	Candelaria	Sol del Campo	Candelaria	Sol del Campo	Candelaria
La Candelaria	Candelaria	La Candelaria	Candelaria	La Candelaria	Candelaria
Las Palmas	Candelaria	Las Palmas	Candelaria	Las Palmas	Candelaria
Pioneros	Candelaria	Pioneros	Candelaria	Pioneros	Candelaria
Porvenir	Candelaria	Porvenir	Candelaria	Porvenir	Candelaria
Coopradera	Candelaria	Coopradera	Candelaria	Coopradera	Candelaria
Datos Tomados de los registros de CONFECOOP					

\*Es importante señalar que las 15 CTA tenidas en cuenta son las que en el año 2007 cortan caña para el ingenio Mayagüez y que se presume, de acuerdo a información de distintos corteros, que si no son todas, al menos la gran mayoría de CTA tenidas en cuenta en la tabla ya cortaban caña para Mayagüez en el 2003.

### **ANEXO 3. ARCHIVO DE PRENSA, REFERENCIAS ORGANIZADAS PARA EFECTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Diario El País.**

- Sección Colombia. “Regularían Cooperativas de Trabajo” Abril 20 de 2005
- Sección Economía. “Reformarán Cooperativas de Trabajo” Abril 21 de 2005
- Sección Economía. “Investigan 200 cooperativas de trabajo asociado” Abril 30 de 2004
- Sección Economía. “Buscan una solución a cooperativas” Junio 2 de 2004
- Sección reseñas económicas. “Insisten en regular las CTA” Agosto 17 de 2005
- Sección Economía. “Ajustarán controles a las cooperativas de trabajo” Agosto 26 de 2004.
- Sección Economía. “Dudoso manejo en la salud” Septiembre 21 de 2005
- Sección Valle del Cauca. “Agro negocios Ruedan Bien” Noviembre 21 de 2007
- Sección Valle del Cauca. “Corteros de caña se fueron a paro” Mayo 26 de 2005
- Sección Valle del Cauca. “Levantán paro en Pichichí” Junio 23 de 2005
- Sección valle del Cauca. “Corteros se fueron a paro en Florida” Junio 14 de 2005
- Sección Valle del Cauca. “Comienza una semana definitiva para la cabaña” Septiembre 19 de 2005
- Sección Economía. “Capacitación en Etanol” Febrero 18 de 2006
- Sección Economía. “Más Competencia a la gasolina” Febrero 15 de 2006

#### **Diario El Tiempo.**

- Sección Cali. “En Cali 130 corteros de caña recibieron diploma en gerencia social” Diciembre 5 de 2006
- Sección Cali. “Cortadores de caña amenazan con paro por atropellos de cooperativas contratistas de ingenios” Mayo 26 de 2005
- Sección Economía. “Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) son examinadas por el gobierno nacional y por Estados Unidos”. Junio 22 de 2004.

#### **Diario Portafolio.**

- Sección Análisis. “Sector Azucarero: Más que mieles y etanol” Marzo 14 de 2007

#### ANEXO 4. TABLA DE ENTREVISTADOS

Nombre*	Edad	Nivel educativo	Estado Civil	Hijas-os	Ocupación/Profesión**	Experiencia en el oficio	Experiencia en Mayagüez	Antigüedad en la CTA
Herney lopez	55	Bachillerato	Casado	2	Gerenta CTA corte	35 años	35 años	7 años
Armando Nupán	38	Bachillerato	Union Libre	4	Corte de caña	13 años	13 años	5 años
Alejandro Rivas	23	Bachillerato	Soltero	NO	Empaque de Azucar	4 años	4 años	disuelta
Medófilo Viáfara	52	Primaria Completa	Unión Libre	3	Alce/Corte	35 años	35 años	contrato directo
Luis Bolaños	23	Técnico	Soltero	1	Operario de maquinaria agrícola	4 años	6 meses	3 1/2 años
Zoila Victoria Pinchao	27	Profesional	Soltera	NO	Administración	8 años	8 años	7 años
Gloria Cecilia Hurtado	27	Profesional	Casada	3	Contaduría	8 años	8 años	7 años
Jaime Castro	29	Bachillerato	Casado	1	Gerente de la CTA de empaque	8 años	8 años	disuelta
James Dominguez	50	Bachillerato	Casado	3	Gerente CTA corte	30 años	30 años	7 años
Hugo Chaguezá	70	Primaria incompleta	Casado	3	Activismo político	40 años (pensionado)	40 años	
Amelia Betancurt	46	Profesional	Casada	2	Contadora sección de almacén	10 años	20 años	

\* Nombres cambiados para proteger la identidad de los entrevistados.

\*\* Los gerentes de las CTA se desempeñan igualmente como corteros de caña.



**ANEXO 5. Cifras de empleo reportadas a diciembre 31 de 2007 en Mayagüez\***

<b>Trabajadores con contrato directo en la empresa, 2007</b>			<b>Trabajadores Subcontratados y temporales</b>			
	<b>Empleados</b>	<b>Obreros</b>	<b>Total</b>	<b>Personal indirecto</b>	<b>Temporales</b>	<b>Total planta</b>
<b>Gerencia General</b>	21	0	21	5	0	26
<b>Fábrica</b>	24	311	335	432	3	770
<b>Campo</b>	22	522	544	1602	17	2163
<b>Financiera-comercial</b>	36	0	36	0	5	41
<b>RRII**</b>	41	33	74	70	6	150
<b>Colegio AJHH</b>	1	27	28	3	4	35
<b>Total</b>	145	893	1038	2112	35	3185

\*“Los empleados contratados directamente por los ingenios tienen un promedio de antigüedad en sus empleos de 21 años; el 80% de ellos cuenta con vivienda propia, financiada en buena parte por los mismos ingenios que a 2004 tenían un saldo de préstamos a sus empleados para vivienda de \$2,200 millones (US\$855,000)”<sup>105</sup>.

\*\*Gerencia de Relaciones Industriales.

<sup>105</sup> Tomado de Asocaña (2005). “Aspectos generales del sector azucarero 2004-2005”, pp. 12.

**ANEXO 6. PLANILLA DE LIQUIDACIÓN CORTE DE CAÑA, INGENIO MAYAGÜEZ 2007**

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LOS PIONEROS					
NIT. 815,004,376-9					
SEMANAS 35 DE 2007 DEL 27 DE AGOSTO AL 2 DE SEPTIEMBRE DE 2007					
JOSÉ DOMINGUEZ			7624		
DEVENGADOS			DEDUCCIONES		
CONCEPTO	TON	V/r Unit.	VALOR	CONCEPTO	VALOR
QUEMADA ORDINARIA	17,883	5.413	96.801	SEG. SOC. SALUD	7.185
QUEMADA FESTIVA	4,216	8.370	35.288	SEG. SOC. PENSIÓN	6.960
CRUDA ORDINARIA	0	6.038	0	COOTRAIM	71.004
CRUDA LIMPIA	2,039	7.282	14.848		
CRUDA FESTIVA	3,586	9.115	32.686	APORTES	2.500
TOTAL TONELADAS	27,724			DEUDA C.T.A.	50.000
JORNALES			0	TRANSPORTE	24.657
CONTRIBUCIÓN ADMIN			0	GUANTES	0
CONT. TRANSPORTE			21.684	MULTA	0
TOTAL INGRESOS			201.307	AHORRO VOLUNTARIO	20.000
CAPACITACIÓN			0	AUX MTE	0
UTILIDAD HERRAMIENTA			0	LIMAS	0
COMPENSACION SEMESTRAL			0	MACHETES	0
				AUX INCAP 7627	5.000
				DEUDA LIBROS	14.000
DEVENGADO			201.307	DEDUCCIONES	201.306
NETO A PAGAR					
ACUMULADO COMP SEMESTRALES			\$490.422	HERRAMIENTAS	\$228.215